ملخص الدراسة

إسم الباحث : هيا صالح عبدالعزيز العثيمين (١٤٢٣هـ/٢٠٠٢م) .
عنوان الدراسة : التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي بالمملكة العربية السعودية .
إسم المشرف : د/ جواهر أحمد قناديلي .
الجهة : قسم الإدارة التربوية و التخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

هدف الدراسة التعرف علىموقف عينة من المجتمع السعودي نحو التدريب التحويلي و النمط المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي ، و على مبررات مؤسسات العمل، والمؤسسات التربوية، وقوى العمل للأخذ به، والأهداف المرجو تحقيقهامنه، والآليات التى تزيدمن فاعلية تنفيذه حاضراً ومستقبلاً .

و كان من أهم نتائج الدراسة :

١- وافقت عينة الدراسة على أهمية الأخذ بكلا نمطي التدريب التحويلي (المساري و التنموي) في سوق العمل النسائي السعودي .

٢- و جهت أفراد عينة النمط المساري الإهتمام بالنساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية ثم بالفئة التى لا تعمل من النساء و الفئة التى تحمل شهادة جامعية و لا يوجد لها فرص عمل ، و ألقت مسؤولية تنفيذه على معاهد و مراكز التدريب ، و حددت أسبابها للأخذ به في تحقيق مبدأ التكافؤ بين العمالة النسائية و مجالات العمل القائمة و المستحدثة ، في حين وجهت أفراد عينة النمط التنموي إهتمامها بالفئة التى لا تعمل من النساء ثم الفئة التى تحمل شهادة جامعية و لا يوجد لها فرص عمل ، و ألقت مسؤولية تنفيذه على الجامعات و مؤسسات التعليم العالي و جهات العمل بصورة مشتركة ، و حددت أسبابها للأخذ به في تحقيق مبدأ التكافؤ بين العمالة النسائية و حاجات العمل العصرية .

٣- أبرزت النتائج في ظل كلا النمطين مبررات لمنشآت العمل منها : التطور المستمر في مختلف العلوم ، ديناميكية العرض و الطلب على المهن ، تحول الوظائف من وظائف بسيطة إلى وظائف مركبة ، الحاجة إلى عمالة متعددة المهارات ، و عمالة ذات مهارت حديثة متناغمة مع متطلبات عصر المعرفة . في حين برز مبرر "ترشيد فائض العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية "ضمن نتائج النمط المساري فقط .

٤- أبرزت النتائج في ظل كلا النمطين مبررات للمؤسسات التربوية منها : زيادة عدد الخريجات في تخصصات ليس لها علاقة بسوق العمل ، عجز برامج التعليم عن تزويد الخريجات بمهارات العمل المطلوبة ، عجز المؤسسات التعليمية عن ملاحقة متطلبات أداء الأعمال التى تشهد تحولات سريعة .

٥- أبرزت النتائج في ظل كلا النمطين مبررات لقوى العمل منها : حاجة العمالة النسائية تعلم مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية ، و لتنمية طاقاتها الإبداعية ، و تحقيق الترقي الوظيفي . و أضافة نتائج النمط التنموي مبررات منها : حاجة العمالة النسائية مسايرة تحولات طبيعة عملها و مجاله ، و للتجديد المهني ، و لتنويع مهارات أداء العمل .

٦- أظهرت نتائج كلا النمطين أهدافاً يمكن تحقيقها منها : توفير فرص للنمو و التطور المهني المستمر ، تزويد قوى العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة ، تمكينها من مسايرة متطلبات مختلف مجالات العمل ، تدريبها على المهارات الإبداعية . و أضافة نتائج النمط التنموي هدفين هما : تزويد قوى العمل النسائي بمهارات التكيف ، و توفير لهن فرص الإرتقاء الأفقي و الرأسي .

٧- أظهرت نتائج كلا النمطين و بقوة للحاضر آلية (المزاوجة بين التعليم و التدريب ، و إستحداث برامج للتعليم المستمر ، و تجديد برامج بعض التخصصات القائمة ، و إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم ، و إستحداث برامج للتدريب عن بعد ، و للتدريب الذاتي ، و التدريب التعاوني ، و التدريب من خلال العمل ضمن فرق عمل) . و ظهر في تفضيلات عينة النمط التنموي أيضاً آلية (إستحداث برامج تزود الدراسة بقاعدة عريضة من المعرفة ، و برامج شاملة لأكثر من تخصص) ، أما المستقبل فقد أظهرت النتائج في ظل كلا النمطين جميع الآليات السابقة .

و من توصيات و آليات العمل ما يلي : أن على الإدارات التربوية في إدارات التعليم بالمناطق و المحافظات الأخذ بنهج التدريب التحويلي ، و نشر الثقافة التحويلية في ممارساتها بين أفرادها . و العمل على تكاثف الجهود و تكاملها بين مؤسسات العمل و المؤسسات التربوية لجعل عملية إعداد العمالة النسائية عملية مستمرة و فعالة في توفير قوى عمل تستطيع التعامل مع الخطاب المعاصر للسوق .

و من مقترحات الدراسة : إجراء دراسات تختص بالكشف عن مدى إنتشار ثقافة التدريب التحويلي و ممارساته في البيئة التربوية السعودية ، و القيام بدراسات تبرز الإجراءات اللازمة لتطبيق التدريب التحويلي بشكل مثمر داخل جهاز تربوي معين أو منظمة تربوية محددة .

الباحث	المشرف	عميد كلية التربية
هيا صالح العثيمين	د/ جواهر أحمد قناديلي	أ. د/محمود محمد كسناوي

أ - -

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القري
كلية التربية - العاصمة المقدسة
قسم الإدارة التربوية و التخطيط

التدريب التحويلي لسـوق العمل النسائـي

-دراسة ميدانيـة-

إعداد/ هـيــا صالــح الـعــثــيـمـين
إشراف/ جواهر أحمد قناديلي
أستاذ إدارة التعليم العالى المساعد

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية و التخطيط

١٤٢٣هـ

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية – العاصمة المقدسة
قسم الإدارة التربوية و التخطيط

التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي بالمملكة العربية السعودية

إعداد / هيا بنت صالح العثيمين
إشراف / د.جواهر بنت أحمد قناديلي
أستاذ إدارة التعليم العالي المساعد

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية و التخطيط

١٤٢٣هـ/٢٠٠٢م

المقدمة :

الحمد لمن خلق القلم ، و أنزل الكتاب ، و رفع مقام العلماء ، و جعلهم ورثة الأنبياء . و الصلاة و السلام على من جعله ربي هادياً للبشر ، رفع به الجهل ، و نشر النور ، و دعى للحق ، و أنزل الناس منازلهم ، سيدنا و نبينا محمد إبن عبدالله ﷺ ، و على من إتبعه من أصحابه و من جاء بعدهم و إتبع ملتهم و إقتدى بأثرهم . و بعد ...

في الآونة الأخيرة كثر الحديث عن المرأة و قضاياها خاصة في المجتمعات النامية ، و ذلك للإدراك المتزايد يوماً عن يوم بأهمية دورها المشارك للرجل في المجتمع و الذى تأكده التوجيهات التى تبنتها الأمة المحمدية منذ أربعة عشر قرناً قال ﷺ : (... النساء شقائق الرجال) [رواه الإمام أحمد عن عائشة رضي الله عنهما] . و تتزايد قيمة الأخذ بهذا التوجه في المجتمعات مع تزايد الوعي بأهمية مشاركة المرأة في تنفيذ خطط التنمية ، و الطموحات الإجتماعية و الإقتصادية ، حتى أصبحت قضية إعدادها لسوق العمل قضية هامة تقض مضجع المسؤولين ، و المهتمين ، و القائمين على شؤونها . و تؤكد ذلك الحسينى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) حيث تذكر أن أهم ما لوحظ من تغيرات أثناء القرن العشرين ، التطور الذي وقع في جميع أنحاء العالم بالنسبة لواقع المرأة في برامج التنمية ، و الإهتمامات الموجهة لها ، و إعتراف أكثر الدول رسمياً بأن مشاركة النساء في التنمية ينبغي أن يكون موضع إهتمام كبير من قبل المخططين ، و إتخاذ الدول الترتيبات اللازمة لتعزيز مشاركة المرأة الفعلية في الحياة الإقتصادية ، و الإجتماعية ، و الثقافية .

هذا و تولي السياسة التعليمية بالمملكة العربية السعودية عناية خاصة بالمرأة و تعليمها و تثقيفها ، و جاءت البنود الخاصة (المادة رقم ١٥٣إلى ١٥٦) تركز في جلها و غايتها على فهم و إستيعاب الدين الإسلامي ، و تزويد الفتاة بالقيم و المهارات التى تتماشى مع إحتياجات المجتمع السعودي إقتصادياً و إجتماعياً و ثقافياً ، مع التأكيد على القيم الإسلامية التى تغرس العقيدة في قلوب النشء منهن . و رغم أن في أحكام البنود الخاصة بتعليم الفتاة ما يؤكد على ضرورة إبقاء المرأة ضمن الأدوار الإجتماعية الأساسية كزوجة و أم بإعتبارهما أهم الأدوار التى يجب أن تقوم الفتاة بشغلها ، إلا أن هذه السياسة و في الجانب العملي لم تغفل عن ضرورة إعداد المرأة تربوياً و مهنياً لخدمة مسارات سوق العمل في المهن و الوظائف التى يُعتقد مناسبتها لطبيعة المرأة ، و تنسجم مع مقتضيات الإسلام ، و وافية بإحتياجات البلاد القائمة و تخدم الإحتياجات المتوقعة .

كما تحرص السياسة التعليمية العليا بالمملكة دوماً على ضرورة الربط المستمر بين التعليم و الأهداف المتطورة لخطط التنمية العامة للدولة ، و تتبع إنجازات الحضارات الإنسانية في مختلف الحقول و الميادين و المشاركة فيها . و هو ما يدعوا إلى مراجعة دورية للواقع التربوي و محاولة تقييمه و تطويره و علاج مشكلاته . و قد جاء مؤخراً قرار دمج الرئاسة العامة لتعليم البنات مع وزارة المعارف كأحد السياسات التطويرية لتعليم الفتاة بالبلاد .

إلا أن الحقيقة الواضحة لوضعية المرأة في سوق العمل المحلي الجديد خلال القرن الحادي و العشرين -أسوة ببنات جنسها في أسواق العمل العالمية- ستختلف عن وضعيتها فيما سبق من عصور ، بسبب طبيعة العصر المختلفة ، و طبيعة التحديات التى يحملها معه . و قد تأكد أنه بفضل هذه التحديات ستظهر العديد من الظواهر و المشكلات تسبب إختلال موازين قوى العمل و يلفت الأنظار نحو ما تقوم به السلوكيات التربوية في إقتصاد الوطن و توفير الموارد البشرية . حيث ستفرز التغيرات التى تتأثر بها بيئة العمل خبرات ومهارات وظيفية جديدة ، يتطلب معها حدوث تعديل في بنية القوى العاملة ، و متطلبات إعداد اليد العاملة ووسائلها . و لعل من أهم تغيرات القرن الجديد التى تلقي بثقلها على الخبرات و المهارات الوظيفية الملائمة للتعامل و التفاعل البناء معها ، التغيرات الناتجة عن التحديات التقانية و المعرفية ، فقد أكد أتشايدا و آخرون (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن العمل و الإنتاج يعتمد على العلم و التكنولوجيا و هو أمر يلقي بمسؤوليات جديدة على التربية . و يري بيل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن تغير العمل الذى يتبع تغير الزمن من مسببات كثيرة كالتطورات العلمية و التكنولوجية يولد حاجة متواصلة للتدريب فلم يعد التدريب شيئاً يفعل مرة واحدة في الحياة بل هو شيء يفعل بإستمرار على مدى الحياة . و يعتقد Gibert (1965) أن الإستعمال المتزايد

للإلكترونيات و لمختلف الآلات و التعقيدات التى توصلت إليها التنمية العلمية و التقنية ، أمور تولد حاجة إلى التدريب و إعادة التدريب .

أما في سوق العمل المحلي فينتظر أن ينتج من إنضمام المملكة (المرتقب) إلى منظمة التجارة العالمية ، و من سياسات التخصيص و الشراكة و الإندماج إنعكاسات تدعوا الساسة و المخططون إلى تبنى مجموعة من السياسات التربوية تحقق هدف المواءمة بين مخرجات نظم التعليم و التدريب و بين إعدادها . و قد جاء ضمن خطة التنمية السابعة أن لسياسة إعادة تأهيل القوى العاملة و تدريبها دور فعال في مواجهة هذه الإنعكاسات ، لأنها كما تشير الخطة تكسب الإقتصاد الوطني درجة عالية من المرونة في التعامل مع تطورات هيكل الطلب المحلي و العالمي ، فضلاً عن إنها وسيلة فعالة لتسريع عملية السعودة .

كما أن سوق العمل المحلي القائم يشهد تحديات كبرى ناتجة عن إختلال توازن العرض و الطلب ، و المترتبة على كثرة أعداد الراغبات في الإنضمام لسوق العمل و قلة المتاح من الفرص الوظيفية الملائمة لتخصصاتهن و خبراتهن و مهاراتهن، وهو ما تؤكده خطة التنمية السابعة من أن العرض يتزايد من مخرجات تحمل مؤهلات أغلبها تربوية و تود الإنضمام لوظائف تعليمية أو إدارية ، بينما الطلب يتجه نحو الحاجة لعاملات في المجالات الفنية و العلمية و التقانية . و بين هذا و ذاك تظهر مشكلة "النمو دون فرص عمل" و تتفاقم ظاهرة "البطالة"و تنخفض فاعلية جهود "السعودة" . و في آخر تعداد للسكان الذى أجرته وزارة التخطيط (١٤١١/١٤١٢هـ/١٩٩٢م) قدر معدل البطالة بين أوساط العمالة النسائية بنحو (١١، ٨%) ، وهو معدل مرتفع يقابله إرتفاع في معدل العاملات الوافدات داخل سوق العمل ، حيث قدرت إحصائيات وزارة الخدمة المدنية (١٤١٨/١٤١٩هـ/١٩٩٨م) بلوغه نحو (٥، ١٩%) في القطاع الحكومي ، و تذكر الغامدي (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) بلوغه نحو (٥، ٨٨%) في القطاع الخاص .

إن إختلال موازين قوى العمل النسائي(القائمة و المرتقبة) في سوق العمل المحلي جعل موضوع كيفية إعداد النســاء للتفاعل مع التحولات و التطورات في ســوق العمل السعودي ذا أولوية ملحة في الإهتمامات العلمية ، و إعتباره موضوعاً هاماً يسعى منه إيجاد آلية تزيد من القيمة النوعية للقوى العاملة ؛ و تمكينها من مسايرة قانون الطلب في الحاضر و المستقبل مما يمكنها من أداء دورها الإيجابي في دفع عجلة التنمية و الإنتاج .

و في المقابل إعترف عدد من الخبراء مثل خبراء بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و Raynolds (1997) بأن إختيار تكوين خبرات التحول تعتبرأحد مكونات القرارات التربوية بعيدة المدى ، و التى تساعد على التلاؤم و التفاعل مع التغيرات المحيطة . كما إعتبر كلٍ من بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و بيمك (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) و Raynolds (1997) أن التدريب التحويلي يُعد درع الحماية فى وجه عدم اليقين و عدم الثقة فيالمستقبل . و يري داغستاني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) أن"نهج إعادة التدريب يتفق مع المرحلة التنموية التى يعيشها الإقتصاد السعودي و يتجه إليها في استراتيجيته التنموية" ص ١٦. كما يؤكد عدد من رجال التربية و الإقتصاد المحليون أهمية إعادة التدريب لحل مشكلة الخريجين العاطلين من أصحاب التخصصات النظرية مثل: داغستاني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) ، الهزاع (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) ، صوفي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) ، الكثيري (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) ، الحقباني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . في حين تؤكد المبادىء الإسلامية أن نهج الإستمرار في التدريب و إعادة التدريب لا يبتعد كثيراً عن التعاليم الدينية التى تدعوا إلى الإستمرار في التعلم و كسب المعرفة و تحسين المهارة ، فالتعلم يجب أن يكون من المهد إلى اللحد ، و الحكمة ضالة المؤمن ينشدها حيثما كانت ، و تنمية الشخصية الفعالة و إستثمار طاقتها بشكل مثمر هي البغية الحقيقية من وراء إستخلاف الإنسان على الأرض قال تعالي: { ... هو الذى جعلكم خلائف في الأرض ... } (فاطر ، ٣٩) كما قال عز وجل: { ... و يجعلكم خُلفآء الأرض ... } (النمل ، ٦٢) .

فـهـرس المحـتـويـــات

فهـرس الـجــداول

فهرس الملاحق

الفصل الأول

مشكلة الـدراســــــــة

* المقدمة
* مشكلة الدراسة
* أهداف الدراسة
* أهمية الدراسة
* أسئلة الدراسة
* حدود الدراسة
* مصطلحات الدراسة

مشكلة الدراســـــــة

المقدمة :

الحمد لمن خلق القلم ، و أنزل الكتاب ، و رفع مقام العلماء ، و جعلهم ورثة الأنبياء . و الصلاة و السلام على من جعله ربي هادياً للبشر ، رفع به الجهل ، و نشر النور ، و دعى للحق ، و أنزل الناس منازلهم ، سيدنا و نبينا محمد إبن عبدالله ﷺ ، و على من إتبعه من أصحابه و من جاء بعدهم و إتبع ملتهم و إقتدى بأثرهم . و بعد ...

في الآونة الأخيرة كثر الحديث عن المرأة و قضاياها خاصة في المجتمعات النامية ، و ذلك للإدراك المتزايد يوماً عن يوم بأهمية دورها المشارك للرجل في المجتمع و الذى تأكده التوجيهات التى تبنتها الأمة المحمدية منذ أربعة عشر قرناً قال ﷺ : (... النساء شقائق الرجال) [رواه الإمام أحمد عن عائشة رضي الله عنهما] . و تتزايد قيمة الأخذ بهذا التوجه في المجتمعات مع تزايد الوعي بأهمية مشاركة المرأة في تنفيذ خطط التنمية ، و الطموحات الإجتماعية و الإقتصادية ، حتى أصبحت قضية إعدادها لسوق العمل قضية هامة تقض مضجع المسؤولين ، و المهتمين ، و القائمين على شؤونها . و تؤكد ذلك الحسينى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) حيث تذكر أن أهم ما لوحظ من تغيرات أثناء القرن العشرين ، التطور الذي وقع في جميع أنحاء العالم بالنسبة لواقع المرأة في برامج التنمية ، و الإهتمامات الموجهة لها ، و إعتراف أكثر الدول رسمياً بأن مشاركة النساء في التنمية ينبغي أن يكون موضع إهتمام كبير من قبل المخططين ، و إتخاذ الدول الترتيبات اللازمة لتعزيز مشاركة المرأة الفعلية في الحياة الإقتصادية ، و الإجتماعية ، و الثقافية .

هذا و تولي السياسة التعليمية بالمملكة العربية السعودية عناية خاصة بالمرأة و تعليمها و تثقيفها ، و جاءت البنود الخاصة (المادة رقم ١٥٣إلى ١٥٦) تركز في جلها و غايتها على فهم و إستيعاب الدين الإسلامي ، و تزويد الفتاة بالقيم و المهارات التى تتماشى مع إحتياجات المجتمع السعودي إقتصادياً و إجتماعياً و ثقافياً ، مع التأكيد على القيم الإسلامية التى تغرس العقيدة في قلوب النشء منهن . و رغم أن في أحكام البنود الخاصة بتعليم الفتاة ما يؤكد على ضرورة إبقاء المرأة ضمن الأدوار الإجتماعية الأساسية كزوجة و أم بإعتبارهما أهم الأدوار التى يجب أن تقوم الفتاة بشغلها ، إلا أن هذه السياسة و في الجانب العملي لم تغفل عن ضرورة إعداد المرأة تربوياً و مهنياً لخدمة مسارات سوق العمل في المهن و الوظائف التى يُعتقد مناسبتها لطبيعة المرأة ، و تنسجم مع مقتضيات الإسلام ، و وافية بإحتياجات البلاد القائمة و تخدم الإحتياجات المتوقعة .

كما تحرص السياسة التعليمية العليا بالمملكة دوماً على ضرورة الربط المستمر بين التعليم و الأهداف المتطورة لخطط التنمية العامة للدولة ، و تتبع إنجازات الحضارات الإنسانية في مختلف الحقول و الميادين و المشاركة فيها . و هو ما يدعوا إلى مراجعة دورية للواقع التربوي و محاولة تقييمه و تطويره و علاج مشكلاته . و قد جاء مؤخراً قرار دمج الرئاسة العامة لتعليم البنات مع وزارة المعارف كأحد السياسات التطويرية لتعليم الفتاة بالبلاد .

إلا أن الحقيقة الواضحة لوضعية المرأة في سوق العمل المحلي الجديد خلال القرن الحادي و العشرين -أسوة ببنات جنسها في أسواق العمل العالمية- ستختلف عن وضعيتها فيما سبق من عصور ، بسبب طبيعة العصر المختلفة ، و طبيعة التحديات التى يحملها معه . و قد تأكد أنه بفضل هذه التحديات ستظهر العديد من الظواهر و المشكلات تسبب إختلال موازين قوى العمل و يلفت الأنظار نحو ما تقوم به السلوكيات التربوية في إقتصاد الوطن و توفير الموارد البشرية . حيث ستفرز التغيرات التى تتأثر بها بيئة العمل خبرات ومهارات وظيفية جديدة ، يتطلب معها حدوث تعديل في بنية القوى العاملة ، و متطلبات إعداد اليد العاملة ووسائلها . و لعل من أهم تغيرات القرن الجديد التى تلقي بثقلها على الخبرات و المهارات الوظيفية الملائمة للتعامل و التفاعل البناء معها ، التغيرات الناتجة عن التحديات التقانية و المعرفية ، فقد أكد أتشايدا و آخرون (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن العمل و الإنتاج يعتمد على العلم و التكنولوجيا و هو أمر يلقي بمسؤوليات جديدة على التربية . و يري بيل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن تغير العمل الذى يتبع تغير الزمن من مسببات

كثيرة كالتطورات العلمية و التكنولوجية يولد حاجة متواصلة للتدريب فلم يعد التدريب شيئاً يفعل مرة واحدة في الحياة بل هو شيء يفعل بإستمرار على مدى الحياة . و يعتقد Gibert (1965) أن الإستعمال المتزايد للإلكترونيات و لمختلف الآلات و التعقيدات التى توصلت إليها التنمية العلمية و التقنية ، أمور تولد حاجة إلى التدريب و إعادة التدريب .

أما في سوق العمل المحلي فينتظر أن ينتج من إنضمام المملكة (المرتقب) إلى منظمة التجارة العالمية ، و من سياسات التخصيص و الشراكة و الإندماج إنعكاسات تدعوا الساسة و المخططون إلى تبنى مجموعة من السياسات التربوية تحقق هدف المواءمة بين مخرجات نظم التعليم و التدريب و بين إعدادها . و قد جاء ضمن خطة التنمية السابعة أن لسياسة إعادة تأهيل القوى العاملة و تدريبها دور فعال في مواجهة هذه الإنعكاسات ، لأنها كما تشير الخطة تكسب الإقتصاد الوطني درجة عالية من المرونة في التعامل مع تطورات هيكل الطلب المحلي و العالمي ، فضلاً عن إنها وسيلة فعالة لتسريع عملية السعودة .

كما أن سوق العمل المحلي القائم يشهد تحديات كبرى ناتجة عن إختلال توازن العرض و الطلب ، و المترتبة على كثرة أعداد الراغبات في الإنضمام لسوق العمل و قلة المتاح من الفرص الوظيفية الملائمة لتخصصاتهن و خبراتهن و مهاراتهن، وهو ما تؤكده خطة التنمية السابعة من أن العرض يتزايد من مخرجات تحمل مؤهلات أغلبها تربوية و تود الإنضمام لوظائف تعليمية أو إدارية ، بينما الطلب يتجه نحو الحاجة لعاملات في المجالات الفنية و العلمية و التقانية . و بين هذا و ذاك تظهر مشكلة "النمو دون فرص عمل" و تتفاقم ظاهرة "البطالة"و تنخفض فاعلية جهود "السعودة" . و في آخر تعداد للسكان الذى أجرته وزارة التخطيط (١٤١٢/١٤١١هـ/١٩٩٢م) قدر معدل البطالة بين أوساط العمالة النسائية بنحو (١١، ٨%) ، وهو معدل مرتفع يقابله إرتفاع في معدل العاملات الوافدات داخل سوق العمل ، حيث قدرت إحصائيات وزارة الخدمة المدنية (١٤١٩/١٤١٨هـ/١٩٩٨م) بلوغه نحو (٥، ١٩%) في القطاع الحكومي ، و تذكر الغامدي (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) بلوغه نحو (٥، ٨٨%) في القطاع الخاص .

إن إختلال موازين قوى العمل النسائي(القائمة و المرتقبة) في سوق العمل المحلي جعل موضوع كيفية إعداد النســاء للتفاعل مع التحولات و التطورات في ســوق العمل السعودي ذا أولوية ملحة في الإهتمامات العلمية ، و إعتباره موضوعاً هاماً يسعى منه إيجاد آلية تزيد من القيمة النوعية للقوى العاملة ؛ و تمكينها من مسايرة قانون الطلب في الحاضر و المستقبل مما يمكنها من أداء دورها الإيجابي في دفع عجلة التنمية و الإنتاج .

و في المقابل إعترف عدد من الخبراء مثل خبراء بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و Raynolds (1997) بأن إختيار تكوين خبرات التحول تعتبرأحد مكونات القرارات التربوية بعيدة المدى ، و التى تساعد على التلاؤم و التفاعل مع التغيرات المحيطة . كما إعتبر كلٍ من بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و بيمك (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) و Raynolds (1997) أن التدريب التحويلي يُعد درع الحماية فى وجه عدم اليقين و عدم الثقة فيالمستقبل . و يري داغستاني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) أن"نهج إعادة التدريب يتفق مع المرحلة التنموية التى يعيشها الإقتصاد السعودي و يتجه إليها في استراتيجيته التنموية" ص ١٦. كما يؤكد عدد من رجال التربية و الإقتصاد المحليون أهمية إعادة التدريب لحل مشكلة الخريجين العاطلين من أصحاب التخصصات النظرية مثل: داغستاني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) ، الهزاع (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) ، صوفي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) ، الكثيري (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) ، الحقباني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . في حين تؤكد المبادىء الإسلامية أن نهج الإستمرار في التدريب و إعادة التدريب لا يبتعد كثيراً عن التعاليم الدينية التى تدعوا إلى الإستمرار في التعلم و كسب المعرفة و تحسين المهارة ، فالتعلم يجب أن يكون من المهد إلى اللحد ، و الحكمة ضالة المؤمن ينشدها حيثما كانت ، و تنمية الشخصية الفعالة و إستثمار طاقتها بشكل مثمر هي البغية الحقيقية من وراء إستخلاف الإنسان على الأرض قال تعالي: { ... هو الذى جعلكم خلآئف في الأرض ... } (فاطر ، ٣٩) كما قال عز وجل: { ... و يجعلكم خُلفآء الأرض ... } (النمل ، ٦٢) .

مشكلة الدراسة :

تشير خطة التنمية الخامسة و السادسة و السابعة بالمملكة العربية السعودية إلى ظواهر عديدة تؤكد عجز النمط التدريبي التقليدي القائم عن تغذية سوق العمل بالعمالة النسائية المطلوبة للإحتياجات الآنية و المتوقعة ، و تؤكد ضرورة إعادة صياغة إمكانيات عناصر سوق العمل النسائي بطريقة تجعلها متوافقة مع تطورات و طلبات سوق العمل المحلي ، و من هذه الظواهر إختلال موازنات العرض و الطلب ،

التقصير في برامج الإحلال و التوطين ، نمو المحرجات التعليمية دون فرص عمل . و أكدت العديد من الدراسات العلمية علىمثل هذه النقاط كدراسة (الجلال ،١٤٠٤هـ/١٩٨٣م) ، و (الصائغ، ١٤٠٨/١٤٠٩هـ/١٩٩٨م) ، و (الحسينى، ١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) ، و (الحسينى،١٤١٣هـ/١٩٩٢م) ، و (الشهراني ، ١٤١٧هـ/١٩٩٦م) ، و (النعيم ، ١٤١٧هـ/١٩٩٧م) ، و (الصبان، ١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، و (السفلان، ١٤١٥هـ/١٩٩٥/) ، كما أكدت علي ذلك أيضاً العديد من المؤتمرات و الندوات كندوة معهد الإدارة العامة (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) ، و ندوة وزارة التعليم العالي (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) في دراسة (الوكالة المساعدة للإعداد التربوي و المهني بالرئاسة العامة لتعليم البنات) . و في ضوء ذلك تحدد الباحثة مشكلة الدراسة في النقاط التالية :

١- هناك أعداد كبيرة من مخرجات الأنظمة التربوية النسائية لا يتاح لهن فرصة الإلتحاق بسوق العمل بسبب نقص و ضعف المهارات و الخبرات التى يمتلكنها .
٢- النظام التربوي العام بالمملكة لا يهيء مخرجاته الحصول على وظيفة بعد التخرج بسبب ضعف العلاقة بين محتوى الإعداد و متطلبات الوظائف النسائية المتاحة في سوق العمل .
٣- سوق العمل يتطلب نوعيات من الوظائف تحتاج إلى مواصفات معينة من التأهيل و التدريب و المهارة في الأداء يعجز نمط التدريب التقليدي الوفاء بها على المدى الطويل .
٤- النمط التدريبي القائم يغذى سوق العمل بالعمالة النسائية في المهن التقليدية و يعجز عن تلبية إحتياجات المهن غير التقليدية التى تفرزها الضغوط الداخلية و الخارجية .
٥- سوق عمل القطاع الخاص لديه وظائف نسائية يصعب على مخرجات التدريب القائم الوفاء بمتطلباتها .
٦- أغلب العمالة النسائية في سوق العمل السعودي لديها مهارات و خبرات لا تستوفي متطلبات الوظيفة الحديثة أو التى قد تستحدث .

و نتيجة لهذه المؤشرات جاءت الآمال و الطموحات تؤكد على ضرورة إعادة صياغة إمكانيات عناصر سوق العمل النسائي بطريقة تجعلها متوافقة مع تطورات و تطلبات أعمال المستقبل و تتعلق بممارسات تخرج عن نمطية التدريب التقليدي ، و تقر بأهمية التدريب التحويلي و ذلك ضمن توصيات العديد من المؤتمرات منها المؤتمر السنوي الثالث للتدريب في الوطن العربي (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) ، و مؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) ، و الندوات العربية كندوة معهد الإدارة العامة (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) ، و ندوة وزارة التعليم العالي (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) في دراسة (الوكالة المساعدة للإعداد التربوي و المهني بالرئاسة العامة لتعليم البنات) ، كما عكست هذه الأهمية توصيات الكثير من الدراسات العلمية كدراسة (الرشيد ، ١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، و دراسة (غنيمة ، ١٤١٥هـ/١٩٩٤م) ، و أولت الأهداف الاستراتيجية لخطة التنمية السابعة بالمملكة التدريب التحويلي خياراً مهماً تبنته لدعم التنمية البشرية حيث نص الأساس الاستراتيجي السادس عشر على "العناية بإعادة التأهيل و التدريب لرفع إنتاجية العامل بما يحقق الإستفادة القصوى من التقنيات و التجهيزات المستخدمة في الأنشطة التنموية" ص١١٧ ، و أشارت الخطة أنه بهذا الهدف الاستراتيجي يتحقق الإرتقاء بمهارات العاملين السعوديين و تنمية قدراتهم الإنتاجية ، و تمكنهم من التعامل بكفاءة مع التقنيات و التجهيزات الإنتاجية المستخدمة ، كما إن إعادة تأهيل القوى العاملة و تدريبها يكسب الإقتصاد الوطني درجة عالية من المرونة في التعامل مع تطورات هيكل الطلب المحلي و العالمي ، و هو أحد الوسائل الفعالة لتسريع عملية السعودة . و نص الهدف الخامس منها على"تنمية القوي البشرية و التأكد المستمر من زيادة مشاركتها ، و رفع كفاءتها عن طريق التدريب و التأهيل لتلبية متطلبات الإقتصاد الوطني ، و إحلال القوى العاملة السعودية محل العمالة غير السعودية" ص١١٥ . و هذا يعنى أن خطة التنمية السابعة في أكثر من جانب أشارت صراحة أو ضمنياً إلى أهمية التدريب التحويلي في تعزيز دور العمالة في سوق العمل السعودي ، و الدراسة الحالية تحاول أن تضع إطار عام يحدد بعض الجوانب المتعلقة بموضوع التدريب التحويلي للعمالة النسائية في سوق العمل المحلي .

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف البحثية التالية :

١- معرفة موقف عينة الدراسة من نمط التدريب التحويلي المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي .
٢- معرفة درجة تقدير عينة الدراسة لفاعلية دور نمط التدريب التحويلي المساري ، و فاعلية دور نمط التدريب التحويلي التنموي داخل سوق العمل النسائي .

٣-معرفة الأسباب التى يعتقد أفراد العينة أنها وراء الأخذ بنمط التدريب التحويلي المساري ، و نمط التدريب التحويلي التنموي .
٤-معرفة أهم الفئات التى يري عينة الدراسة أن يشملها التدريب التحويلي في ضوء نمط التدريب التحويلي المساري ، و في ضوء نمط التدريب التحويلي التنموي .
٥-معرفة الجهات التى تحملها عينة الدراسة مسؤولية تنفيذ نمط التدريب التحويلي المساري ، و نمط التدريب التحويلي التنموي .
٦-معرفة مبررات مؤسسات الأعمال ، و المؤسسات التربوية ، و قوى العمل التى يعتقد بها العينة أنها وراء الأخذ بنمط التدريب التحويلي المساري ، و نمط التدريب التحويلي التنموي .
٧-معرفة الأهداف التى يتوقع أفراد العينة أن تحقق عند الأخذ بنمط التدريب التحويلي المساري ، و نمط التدريب التحويلي التنموي .
٨-معرفة الآليات التى يتوقع أفراد عينة الدراسة أنها تزيد من فاعلية برامج التدريب التحويلي حالياً و مستقبلاً في ظل نمط التدريب التحويلي المساري ، و نمط التدريب التحويلي التنموي .

أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال مجموعة الإضافات التطبيقية المتوقع تقديمها من خلال نتائجها الميدانية المتمحورة حول التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي السعودي و ذلك عن طريق :
١-تزويد المسؤولين و المخططين لبرامج التدريب النسائي المحلي بصورة عامة يمكن أن تطور هذه العملية و تحسن من أداء مخرجاتها .
٢-تعطى رؤية يمكن أن يسترشد بها عند بناء برامج تدريبية تحويلية نسائية من خلال تحديد بعض الملامح العامة و هي نمط التدريب التحويلي المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي ، الجهات المسؤولة عن تنفيذ هذا النمط ، و فئات قوى العمل النسائية التى تشمل في ظله ، و آليات تنفيذه في الحاضر و المستقبل .
٣-تساعد في تحديد مبررات منشآت الأعمال ، و المؤسسات التربوية و التعليمة ، و قوى العمل النسائي التى تدفعها للأخذ بكل نمط من نمطي التدريب التحويلي .
٤-تساعد في تحديد الأهداف المتوقع تحقيقها في سوق العمل المحلي عند الأخذ بالتدريب التحويلي في ظل كل نمط .
٥-تسهم في تحديد بعض الممارسات التى تخرج العملية التدريبية عن النمطية التقليدية .
٦- يؤمل أن تعالج مشكلات العمالة النسائية القائمة في سوق العمل المحلي الناتجة عن عدم توافق مخرجات نظم التعليم و التدريب بقدر كافي مع متطلبات سوق العمل .

أسئلة الدراسة :

عرضت الدراسة نمطين للتدريب التحويلي **النمط الأول (مساري)** و عُنى بمجال التدريب " إعادة تدريب فئة من قوى العمل النسائية المؤهلة مسبقاً لوظائف لا يوجد عليها طلب في سوق العمل لتصبح قادرة على ممارسة مهن يتطلبها السوق " . و **النمط الثاني (تنموي)** و عُنى بنوعية التدريب " إعادة تدريب جميع الكوادر النسائية لتكون قادرة على التعامل مع عصر ما بعد الصناعة في إطاره الثقافي الجديد و الذى يتطلب تحول في تصورات العمالة النسائية و إتجاهاتهن الوظيفية و قيم العمل لديهن و مجال إهتمامهن و أساليب أداءهن لعملهن" .

و تسعى الباحثة من خلال هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية :
س١: أ- ما درجة موافقة العينة على النمط المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي السعودي ؟
ب- ما تقدير العينة لفاعلية دور التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي في ظل النمط المساري ، و في ظل النمط التنموي؟

جـ- ما الأسباب التى يرى أفراد العينة أنها تدعوا للأخذ بالنمط المساري ، أو تدعوا للأخذ بالنمط التنموي؟

د- ما أبرز فئات العمالة النسائية في سوق العمل النسائي التى ترى عينة الدراسة أن يُعنى بها التدريب التحويلي في ظل النمط المساري ، و في ظل النمط التنموي ؟

هـ- من هي أفضل الجهات المسؤولة عن تنفيذ التدريب التحويلي الخاص بالعمالة النسائية في سوق العمل السعودي في ظل النمط المساري ، و في ظل النمط التنموي كما يراها أفراد عينة الدراسة؟

س٢: ما أبرز المبررات التى تدعوا منشآت الأعمال ، و المؤسسات التربوية ، و قوى العمل النسائي بالمملكة العربية السعودية إلى إنتهاج التدريب التحويلي في ظل النمط المساري ، و في ظل النمط التنموي ؟

س٣ : ما أهم الأهداف التى يُعتقد أفراد عينة الدراسة أنها ستتحقق في سوق العمل النسائي السعودي عند الأخذ بالتدريب التحويلي في ظل النمط المساري و النمط التنموي؟

س٤: ما أفضل الآليات التى يعتقد أفراد عينة الدراسة أنها يمكن أن تزيد من فاعلية برامج التدريب التحويلي النسائي حالياً و مستقبلاً في ظل النمط المساري و النمط التنموي ؟

س٥: هل هناك فروق دالة إحصائياً بين إجابات أفراد الدراسة التى رغبت الأخذ بالنمط المساري ، و كذلك بين إجابات أفراد النمط التنموي حول أبعاد الدراسة تبعاً لمتغير الجنس ، و الجنسية ، و نوع المؤهل العلمي ، و سنوات الخبرة ، و الرتبة العلمية ، و طبيعة العمل ، و طبيعة النشاط العام للمؤسسة التى ينتمون إليها ، و الجهة التابعة لها ؟

س٦: هل هناك فروق دالة إحصائياً بين إجابات عينة الدراسة حول أبعاد الدراسة تبعاً لمتغير النمط التدريب التحويلي المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي ؟

حدود الدراسة :

أ- الحدود الزمانية :

تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفصل الأول للعام الدراسي ١٤٢١/١٤٢٠هـ .

ب-الحدود المكانية :

شملت الدراسة عدد من المسؤولين و المسؤولات من حملة الشهادات العليا -فوق البكالوريوس- في بعض الإدارات المعنية بتخطيط و تنفيذ برامج تدريب نسائية لا نظامية ممن هم على رأس العمل في الأجهزة التربوية التالية :

منطقة الرياض و شملت الجهات التالية الموجودة في مدينة الرياض :

١-مركز خدمة المجتمع التابع لجامعة الملك سعود .

٢-الإدارة العامة للتطوير التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات .

٣-الإدارة العامة للتطوير ، و الإدارة العامة للتخطيط و الميزانية ، و الإدارة العامة للمعاهد و المراكز الأهلية ، و الإدارة العامة للتدريب على رأس العمل بالمؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني.

٤-مركز التدريب التابع للغرفة التجارية و الصناعية .

٥-معهد الإدارة العامة المركز الرئيسى و الفرع النسوي .

منطقة مكة المكرمة و شملت الجهات التالية :

١-مركز خدمة المجتمع و التعليم المستمر التابع لجامعة الملك عبدالعزيز و كذلك مركز خدمة المجتمع و التعليم المستمر التابع لجامعة أم القري بمكة .

٢- مركز التدريب التابع للغرفة التجارية و الصناعية بجدة .

٣-فرع معهد الإدارة العامة بجدة .

المنطقة الشرقية و شملت الجهات التالية الموجودة في الدمام :

١-مركز خدمة المجتمع و التعليم المستمر التابع لجامعة الملك فيصل .

٢-مركز التدريب التابع للغرفة التجارية و الصناعية .

٣-فرع معهد الإدارة العامة .

جـ- الحدود الموضوعية :

إقتصرت هذه الدراسة على معرفة وجهات نظر عينة الدراسة نحو الآتي :
١-موقفهم من نمط التدريب التحويلي المساري و التنموي للأخذ بهما في سوق العمل النسائي .
٢- مبررات مؤسسات العمل و المؤسسات التربوية و قوى العمل للأخذ بأى من النمطين .
٣-الأهداف المرجو تحقيقها من كلا النمطين .
٤-الآليات التى تزيد من فاعلية تنفيذ هذان النمطين في سوق العمل في الحاضر و المستقبل .

مصطلحات الدراسة الإجرائية:

الموارد البشرية النسائية Human Rresource For Women :
و يقصد به جميع السكان من النساء فى بلد ما .
القوى البشرية النسائية Human Force For Women :
هى الفئة السكانية من النساء التى تملك القدرة على العمل و الإنتاج ضمن الفئة العمرية المحددة عالمياً (من ١٦-٦٥) .
القوى العاملة النسائية Manpower For Women :
و يحددها منصور (١٣٩٦هـ/١٩٧٥م) و إدريس (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) بأنها " النسبة السكانية من النساء و اللاتي يمارسن العمل فى قطاعات الإنتاج أو الخدمات فى الدولة مقابل أجر ، أو النسبة المتعطلة منهن و لديهن قدرة و رغبة و إستعداد للعمل و يبحثون عنه " ص١٧، ص٣١ .
التدريب التحويلي Training Transformation :
هو المجهود التدريبي الذى يبذل بهدف إعادة تشكيل قدرات القوى العاملة النسائية و مهاراتها لمساعدتها على التكيف في مجالات الحياة العملية المختلفة ، و يجعلها قادرة على التعامل مع متغيرات ذاتها من جهة ، و المتغيرات التى تعترى ميدان العمل في الحاضر و المستقبل من جهة أخرى .
و تأخذ الدراسة الميدانية أثناء تطبيقها بنمطين للتدريب التحويلي :
النمط الأول (مساري) و يعنى " إعادة تدريب فئة من قوى العمل النسائية المؤهلة مسبقاً لوظائف لا يوجد عليها طلب في سوق العمل لتصبح قادرة على ممارسة مهن يتطلبها السوق " .

و النمط الثاني (تنموي) و يعنى " إعادة تدريب جميع الكوادر النسائية لتكون قادرة على التعامل مع عصر ما بعد الصناعة في إطاره الثقافي الجديد و الذى يتطلب تحول في تصورات العمالة النسائية و إتجاهاتهن الوظيفية و قيم العمل لديهن و مجال إهتمامهن و أساليب أداءهن لعملهن " .
العمل Work :
يعتقد غبان (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) و توفلر (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) بأنه " مصطلح يستخدم ليشمل كل أنواع الوظائف و الأعمال و المهن و الحرف الهادفة التى يقوم بها الأفراد مقابل أجر في إطار إقتصاد السوق " ص ١٢٤ ،ص ٣٧ .
البطالة Unemployment :
و يحددها عرب (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) "بالفئة من الأشخاص أو العمال الذين لا يعملون مقابل أجر ، و لكنهم يرغبون في الحصول على العمل في أقرب لحظة " ص١٢ .
سوق العمل Labour Market :
و عرفه اليحي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و النجار (١٤١٩هـ/١٩٨٨/١٩٩٩م) و عرب (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) " بأنه الميدان الفسيح الذى تجري فيه العملية الإنتاجية الوطنية ، و تتفاعل فيه قوى العرض من الوظائف و الطلب عليها في مكان و زمان محددين بما يوفر علاقة متوازنة بين الفرد و صاحب العمل " ص١٦١ ، ص١٠٠ ، ص١١ .
و يذكر النجار (١٤١٩هـ/١٩٨٨/١٩٩٩م) و عرب (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) أن أسواق العمل تقسم إلى :
- أسواق جغرافية مثل سوق المملكة ، سوق المنطقة الغربية ، سوق الرياض .
-أسواق مهنية مثل سوق المهندسين ، سوق الأطباء ... .
-أسواق صناعية مثل سوق الصناعات التحويلية ، سوق الصناعات البترولية ... .

الفصل الثاني

أدبيـات الـدراســـــــة

الدراســات الســابقـــة

مقــدمـــة :

رغم دخول أسواق عمل العالم كله - بما فيه العالم العربي - في القرن الحادى و العشرين و معاصرة تحدياته ، و معايشة بداية أحداثه ؛ و ما رافق ذلك من إثارة و ظهور مشاكل و قضايا تتعلق بعلاقة التعليم و التدريب بعالم العمل و هي في مجملها جديرة بالإهتمام و الدراسة . نجد أن الأبحاث و الدراسات في العالم العربي لم تولى التدريب التحويلي المتصل بسوق عمل المرأة العناية المباشرة الخاصة . و مع ذلك وجدت الباحثة - في حدود علمها - بعض الدراسات التى تعتقد أن لها صلة بشكل مباشر أو غير مباشر بموضوع الدراسة و التى سوف يتم استعراضها على النحو التالى :

١-الدراسات التى إهتمت بالعلاقة بين التدريب و كلٍ من العمالة ، أو سوق العمل ، أو خطط التنمية .
٢-الدراسات التى إهتمت بالتطلعات (الملامح) المستقبلية للتدريب و التى ستظهر في ضوء المتغيرات العالمية و المحلية .
٣-دراسات عن برامج تأهيل و تدريب المرأة و علاقتها بسوق العمل .
٤-الدراسات التى إهتمت بصلة التدريب التحويلي أو أحد أنواعه بالعمالة ، أو سوق العمل .

أولاً : دراسات عن علاقة التدريب بسوق العمل و العمالة و خطط التنمية :

- **دراسة عبد الوهاب (١٤٠١هـ/١٩٨١م) بعنوان " التدريب و التطوير مدخل علمى لفاعلية الأفراد و المنظمات) . هدفت الدراسة** إلى إبراز أهمية التدريب الإداري و التطوير التنظيمي في المنظمات الحديثة . و معالجة الأساليب الحديثة في التعامل مع هذين النشاطين ، في خطواتهما و مراحلهما المختلفة . و بيان أهم القواعد و الأسس التى يمكن إتباعها للحصول منهما على أكبر فائدة ممكنة . ثم وضع الإقتراحات اللازمة لتحسين التدريب و التطوير و رفع كفاءتهما و زيادة فاعليتهما في تنمية العاملين و المنظمات .

و إستخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلي و الذى تضمن دراسة نظرية ، و دراسة ميدانية ضمت عينات مختلفة حسب غرض البحث ، و كان مصدرها البرامج التدريبية المقدمة في معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية . و شملت هذه العينات ثلاث فئات هي (المتدربون في البرامج التدريبية من مديرين و رؤساء أقسام و موظفين ، و المدربون و الأساتذة الذين قاموا بالتدريب ، و منسقوا البرامج التدريبية الذين يشرفون على تنفيذ البرامج و متابعتها) .

و من نتائج الدراسة ما يلي : يرمى التدريب في المنظمات إلى زيادة كفاءة الأفراد و زيادة فعالية الأدوار التى يلعبونها ، الأمر الذى ينعكس على مساعدة المنظمة لرفع كفاءتها و زيادة فاعليتها ، و إفادة المجتمع على وجه العموم . و طبيعة التدريب الحديث الحركة و التغيير الأمر الذى يتطلب من الإدارة التعرف على المبادىء الهامة للتعلم و إنتقاء الملائم منها و تطبيقه في الظروف المناسبة . و تعتبر التغيرات التى تستجد في الوظيفة إحتياجاً تدريبياً يستلزم تدريباً من نوع أو آخر لمواجهتها و المثال على ذلك فهم التغيير ، و القدرة على تكييفه و التغير معه . و هناك أساليب تدريبية كثيرة و لكل منها مجال تنتج فيه أكبر فائدة ممكنة .

و مما أوصت به الدراسة بحث المتغيرات المختلفة - فنية و تنظيمية و إنسانية - التى تطرأ على المنظمات ، و دراسة برامج التدريب و التطوير التى تعدها الإدارة لعامليها لمواجهة هذه التغيرات . كذلك دراسة الوسائل التدريبية التى تستخدم في برامج التدريب المختلفة ، و التعرف على الدور الذى تلعبه في عملية التدريب .

- **دراسة الجلال ، فوزية (١٤٠٤هـ/١٩٨٣م) بعنوان " دور الجامعات في إعداد القوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية " . هدفت الدراسة** إلىمعرفة دور الجامعات بالمملكة في إمداد البلاد بالعاملين الإختصاصين كماً و نوعاً . **و إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي** لمعالجة البيانات .

ومن نتائج الدراسة :أن واقع التعليم السعودى لم يطبق الإرتباط الإيجابي الفعال بينه و بين إحتياجات التنمية من العمالة المتخصصة . و التنمية بحاجة إلى عمالة نسائية متخصصة في مجالات عديدة في إطار شرعى و إجتماعي مقبول . و المهن التى تحتاج تعليم جامعى تقوم بها قوى عمل غير محلية . و هناك إختلال توازن في سوق العمل فهناك فرص للعمل لا يوجد من يشغلها يقابلها ضغط في قطاعات معينة .

و قدمت الدراسة عدة توصيات من أهمها إعادة النظر في التخصصات القائمة و توجيه الإهتمام نحو فروع جديدة في ضوء مسوح شاملة لإحتياجات المملكة الحالية و المستقبلية .

- **دراسة إدريس (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) بعنوان " إحتياجات التنمية للقوى العاملة و نظام التعليم و التدريب في المملكة العربية السعودية " .** و هي دراسة نظرية **هدفت إلى** إضافة شيء للتراث العلمى في مجال تخطيط القوى العاملة من خلال إثبات نسب التكاثر في الإحتياجات الإجمالية للقوى العاملة ، والنسب العالية للعمالة الوافدة خلال خطط التنمية الأولى و الثانية و الثالثة . ثم إيجاد الحل للمشكلة في ضوء النتائج .

و قد أثبتت الدراسة صحة نسب التكاثر في الإحتياجات الإجمالية للقوى العاملة خلال خطط التنمية الثلاثة (الأولى و الثانية و الثالثة) ، كما بينت أن إعداد القوى البشرية المؤهلة و البديلة للقوى العاملة الوافدة لم يتم بالقدر المطلوب لمقابلة إحتياجات التنمية أثناء خطط التنمية الثلاث ، و أن التعليم العام و العالى لو تم ترشيده كما ينبغي و إعداد و تأهيل القوى البشرية بالقدر المطلوب و في المجالات المطلوبة و دخل جميع الرجال و النساء في زمرة القوى العاملة ، لأمكن تأمين إحتياجات التنمية للقوى العاملة ، و بالتالى الإستغناء عن العمالة الأجنبية أو نسبة عالية منهم .

و أوصت الدراسة بعمل دراسة شاملة و مستمرة تهدف إلى ترشيد مسيرة التدريب في معهد الإدارة العامة ، و متابعة دراسة الخريجين منه بهدف تحقيق الإرتباط بين بيئة التدريب و بيئة العمل ليتحقق الهدف المنشود .

- **دراسة محمد و آخرون (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) بعنوان " التنمية و العمالة و التعليم في مصر " .** و هي دراسة نظرية **هدفت إلى** توضيح عمق مشكلة العمالة في مصر التى تظهر فيها البطالة الصريحة و المقنعة و العمالة الزائدة في مقابل الوظائف الشاغرة ، و تحليل أبعادها و معرفة مدى مسؤولية التعليم منها ، و إعتمدت الدراسة على **منهج تحليل النظم** لتحليل كل من البنى التعليمية و السكانية و الإقتصادية و الإجتماعية لسوق العمل المصري . و ذلك للوصول إلى نماذج تخطيطية تأخذ في إعتبارها فلسفة المجتمع الإقتصادية و السياسية و الإجتماعية لوضع استراتيجية جديدة للتعليم في ضوء علاقته بالعمالة و التنمية .

و عرضت الدراسة ثلاث نظريات عالمية لبناء استراتيجية فعالة لحل مشكلات سوق العمالة و التنمية الشاملة . أولها يعتمد على إستخدام رأس المال البشري الذى يؤدى ضعف قدراته إلى مشكلة في سوق العمالة يمكن حلها بالتعليم و التدريب ، و الثانية تقوم على إعتقاد أن سوق العمالة مقسم إلى أسواق ثانوية العمالة فيها وظائف بسيطة و أجورها محدودة ، و الأسواق الأولية وظائفها راقية وأجر عمالها مجزى و يمكن للعامل في الطبقة الدنيا الوصول إلى هذه الطبقة بالتعليم و التدريب بالإضافة لعوامل أخرى منها إنشاء و إيجاد و ظائف جديدة و توصيف الوظائف ، إعادة النظر في سياسة و هيكل الأجور ، و إيقاف القرارت المميزة لفئة دون غيرها . أما الثالثة فهي تعتمد على إسلوب التوظيف و نموذج هذه النظرية يدار بواسطة أهواء الطبقين في المجتمع و الرأسماليين و يختفى فيه دور التعليم و التدريب .

- **دراسة الغرفة التجارية الصناعية بجدة (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) بعنوان " مدى تجاوب برامج و نشاطات مؤسسات التعليم الفني و التدريب المهني مع متطلبات التنمية في المملكة " . هدفت الدراسة إلى** التعرف على ما تتضمنه خطتى التنمية الأولى و الثانية بالمملكة في مجال التعليم الفني و التدريب المهني ، و مدى تجاوب برامج و نشاطات مؤسسات التعليم الفني و التدريب المهني مع متطلبات التنمية بالمملكة من خلال التقييم الكمى و الوصفى .

و إعتمدت الدراسة على المراجع العلمية بالإضافة إلى إستمارة إستقصاء و مقابلات شخصية مع مديري المعاهد و المراكز و بعض المدربين .

و كان من نتائج الدراسة : أن إعتبرت خطة التنمية الثانية تنمية الموارد البشرية من العناصر الأساسية لاستراتيجية الخطة ، كما تضمنت الخطة إقامة مراكز تدريبية جديدة و إستحداث

تخصصات جديدة . و قد بينت النتائج عدم مواكبة إعداد الخريجين في المؤسسات لمتطلبات التنمية مما ترتب عليه شغل الوظائف الفنية بغير السعوديين .

و مما أوصت به الدراسة ضرورة العمل على تحديث الأجهزة و المعدات في المؤسسات التدريبية .

• **دراسة Fraser & Goldstein (1985) . بعنوان " التدريب لجيل أعمال الكمبيوتر " . هدفت الدراسة إلى** تحديد علاقة واقع التدريب بأعمال الكمبيوتر و تقدير إحتياجات الأعمال في سوق عمل الولايات المتحدة إلى التدريب على الكمبيوتر .

و حددت الدراسة (١٤٠) و ظيفة مدنية في الولايات المتحدة تتعامل بصورة أو بأخرى مع الكمبويتر خلال عام ١٩٨٢م . و قدرت الدراسة عدد العاملين في هذه الوظائف بما يقارب (٣٠) مليون عامل منهم (١٢) مليون يستخدم الكمبيوتر فعلاً ، و قدر عدد (٣٠%) من العمال المدنيين في الولايات المتحدة يعملون في وظائف تستخدم الكمبيوتر .

و من أهم ما توصلت إليه الدراسة في مجال علاقة التدريب بأعمال الكمبيوتر : أن أغلب من يتدربون علىإستخدام الكمبيوتر حالياً (عام ١٩٨٢م) لا يحصلون على ذلك في المدرسة و لكن في مواقع العمل ، بإستثناء (٢-٣%) من العاملين الذين يحتاجون لتدريب مكثف على الكمبيوتر ، و المتخصصين في الكمبيوتر و الذين يحصلون على ذلك كجزء من التدريب الجامعي .

أما المستقبل فتؤكد الدراسة على أن هناك مميزات كبيرة في إستمرار عملية التدريب في موقع العمل و إعتبارها الصورة الرئيسية لإعداد العاملين لأعمال الكمبيوتر التى لا تتطلب مهارات مكثفة في البرمجة .

• **دراسة غنيمة (١٤١٠هـ/١٩٨٩م) بعنوان " نحو رؤية جدية للتعليم و العمالة في الخليج العربي (مع التركيز على البحرين كدراسة حالة) ".** و هي دراسة نظرية **من أهدافها** :إلقاء الضوء على العلاقة بين التعليم و العمالة و التنمية في الخليج العربي بصفة عامة ، و البحرين بصفة خاصة . ثم عرض و تحليل العوامل المسؤولة عن واقع سوق العمل و موقف التعليم منه . و وضع تصور لاستراتيجية جديدة للتعليم من أجل العمالة و التنمية .

و في النتائج ذكرت الدراسة عدد من الاستراتيجيات الشاملة لتكوين عمالة وطنية منتجة منها ما إختص بتطوير و تغير نظم التعليم النظامى و غير النظامى . و بالنسبة للتعليم غير النظامى دعت الدراسة إلى : إعادة تدريب مديرو السوق بجميع مستوياتهم لرفع كفاءة الأداء في إدارة القوى العاملة ، و إعادة تدريب العمال بجميع طبقاتهم لضمان زيادة الإنتاج القومى العام ، و تشجيع الأميين على الإستمرار في برامج مهنية للإرتقاء بهم تعليمياً و ثقافياً .

• **دراسة التركى (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) بعنوان " أثر التدريب في تنمية القوى البشرية " . هدفت الدراسة إلى** تحقيق أهداف مباشرة هي : تقنين أثر التدريب في تنمية القوى البشرية بالنسبة للعاملين المدنين بالحرس الوطنى . و إبراز دور التدريب في تحقيق الإحلال البشري على أساس الكفاءة و الفاعلية لشغل الوظائف الرئيسية في السلم الإداري في قطاعاتهم . أما الأهداف غير المباشرة فكان منها : الإستفادة من هذا التقنين في تطوير سياسة التدريب الحالية في ضوء ما يكشف عنه التقنين من عوامل إيجابية أو سلبية .

و قد إقتصرت الدراسة على العاملين المدنيين بالحرس الوطنى . **و من نتائج الدراسة** :أن التدريب من أهم الوظائف التى تخدم مصلحة العمل بصورة مباشرة فهناك علاقة بين البرنامج التدريبي و تحقيق الأهداف المتعلقة بتنمية القوى البشرية العاملة . و إن الإدارة التى يعمل بها الموظف هي الأقدر من غيرها على تحديد إحتياجاتها الفعلية من المهارات التى يلزم توفرها . كما أن للتدريب أثر في تغيير أداء الموظف . و الإستمرار بالتدريب له دور هام في رفع مستوى مهارة الموظف . و التدريب الضرورى للعمل هو التدريب التطويري (أثناء العمل) .

- **دراسة الهندي (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) بعنوان " واقع التدريب في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية " . هدفت الدراسة إلى** التعرف على واقع التدريب في المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية ، و التعرف على مشكلات التدريب فيها من منظور مسؤولي التدريب .

و إستخدمت الدراسة الإسلوب التكاملي بين **منهج البحث المكتبي و الميداني** . و قد ضم مجتمع الدراسة مسؤولي التدريب في المؤسسات العامة بالمملكة . و كانت أداة الدراسة الميدانية الإستبانة . و من نتائج الدراسة أن نسب تدريب الموظفين في المؤسسات جيدة . و أن مسؤولي التدريب في المؤسسات العامة يمارسون دوراً هاماً في تحديد الإحتياجات التدريبية . و أن المؤسسات العامة تدرب موظفيها في معهد الإدارة بنسبة (٩، ٥٥ %) بالإضافة إلى جهات أخرى مثل الجامعات ، و الغرف التجارية ، و المراكز المتخصصة لدى المؤسسات ... .

و من توصيات الدراسة عمل دراسة عن مدى إستفادة الموظفين في المؤسسات العامة من البرامج التدريبية التى إلتحقوا بها و مدى تأثيرها على أعمالهم .

- **دراسة غنيمة (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) بعنوان " نحو استراتيجية مقترحة لمواجهة بطالة الشباب في مصر " :** و هي دراسة نظرية **هدفت إلى** معرفة واقع السياسات المطبقة لمواجهة مشكلة البطالة في مصر ، و معرفة دور تعليم الكبار في مواجهة مشكلة البطالة في ميدانى التنمية الريفية والتنمية الصناعية .

و إستخدمت الدراسة **المنهج الوصفى التحليلي** للوصول للنتائج حيث أوضحت الدراسة السياسات التعليمية ، و السكانية ، و الإقتصادية التى إتبعتها مصر ، ثم عمدت إلى تحليلها للحكم على مدى إسهامها في تنمية المجتمع .

و توصلت الدراسة إلى أن دور تعليم الكبار في مواجهة مشكلة البطالة يتمثل بضرورة الأخذ بمفهوم التنمية الشاملة و تنمية كل الإمكانيات و الطاقات الكامنة بشكل كامل متوازن في كيان معين لأن التنمية عملية ديناميكية مستمرة داخلية ذاتية كل مقوماتها موجودة داخل الكيان نفسه أما ما يوجد خارج هذا الكيان فهى عوامل مساعدة ، و لتحقيق ذلك فلابد من إزاحة كل المعوقات التى تحول دون إنبثاق العوامل الكامنة داخل الكيان ، و توفير الترتيبات التى تساعد على نمو هذه الإمكانيات .

و قدمت الدراسة فكرتين في هذا الإطار للتنمية الريفية الفكرة الأولى يستفاد منها على مدى قريب و تتمثل بتنظيم برامج غير تقليدية لتحقيق التنمية الريفية ، و الثانية تؤكد على النظرة الشمولية المنبثقة من دراسة و تحليل المجتمع من جميع جوانبه لإيجاد تكاملاً لنظم تعليم الكبار مع تعليم الصغار في إطار فلسفة التعليم المستمر ، و تتمثل في وضع فلسفة تربوية جديدة قائمة على البحث و التجريب و تربط المدرسة بحياة البيئة الريفية .

أما التنمية الصناعية فترى الدراسة أنه يجب فيها الإعتماد على الصناعات الصغيرة و التى تتناسب مع المجتمع المصرى و و ضعه الراهن حيث لا تحتاج إلى إستثمارات ضخمة ، و تستعين بعمالة كثيفة ، و تقوم بتغذية للصناعات الكبرى في المجتمع .

- **دراسة الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) بعنوان " واقع التنمية و خططها المستقبلية في دول مجلس التعاون و دور التربية في تلبية إحتياجاتها " . هدفت الدراسة إلى** تشخيص واقع التنمية الشاملة و طموحاتها المستقبلية ، و تحديد الكفاءات والخبرات و المهارات اللازمة لتحقيقها في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي . و طورت الدراسة بعد الإطلاع على أدبيات الدراسة و البحوث السابقة في مجال العلاقة بين التربية و التنمية ثلاث أدوات بحثية هي (إستمارة لجمع المعلومات حول الجوانب الإقتصادية في خطط التنمية بالدول الأعضاء ، و الثانية لجمع المعلومات حول الجوانب الإجتماعية ،أما الثالثة فكانت حول الدور الذى يمكن أن تؤديه التربية بأبعادها المختلفة لتلبية إحتياجات التنمية في الدول الأعضاء) .

و طبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (٢٦٩) فرداً من دول المجلس ، منهم (٤٨) خبيراً من وزارات الإقتصاد و التخطيط ، و الشؤون الإجتماعية ، و المعارف ، و التربية ، و التعليم . و (٢٩) مسؤولاً من مسؤولي التربية ، و التنمية الإقتصادية و الإجتماعية ، و رعاية الشباب ، و الغرف التجارية ، و القوى العاملة ، و رعاية الشباب . و (١٢) خبيراً في التنمية الإقتصادية و البشرية من خبراء المكاتب الإستشارية . و (١٨٠) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في مجالات الإقتصاد ، و الإجتماع ، و التربية .

و من نتائج الدراسة في مجال الطموحات المستقبلية التنموية :تنمية القوى العاملة الوطنية ، و زيادة كفاءتها ، و تزويدها بالمعرفة و المهارات الإنتاجية ، و التقنية ، و الإتجاهات العلمية التى تمكنها من أداء مهماتها الإنتاجية ، و الإحلال محل العمالة الوافدة . و زيادة مساهمة المرأة الخليجية في القوى العاملة بتوفير فرص العمل التى تتناسب مع معطيات الشريعة الإسلامية.

أما في مجال الدور الذى تؤديه التربية :إعداد العناصر الفنية المزودة بالكفاءات و الخبرات التى تتطلبها خطط التنمية و طموحاتها المستقبلية .

و من توصيات الدراسة ضرورة العمل على مواءمة مخرجات التعليم و التدريب مع إحتياجات سوق العمل ، و توجيه الإهتمام ببرامج التعليم المستمر و إستخدامها في إعادة تأهيل القوى البشرية و توفير الإلتحاق ببرامجها .

• **دراسة الخرابشة (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) بعنوان " الإستثمار في رأس المال البشري : التعليم و التدريب في الإردن ١٩٧٢-١٩٩٤م . دراسة تحليلية " . هدفت الدراسة إلى** تحليل الآثار الإقتصادية للإستثمار في رأس المال البشري على المتغيرات الإقتصادية المختلفة ، مع التركيز على رأس المال المستثمر في التعليم و التدريب . و قد إعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفى** لجمع المعلومات ثم تحليلها قياسياً للوصول إلى النتائج .

و من نتائج الدراسة : أدت زيادة الإنفاق على التعليم في الأردن إلى زيادة الدخل القومي ، و زيادة النمو الإقتصادى . كما لعب الإنفاق على التعليم دور بارز في إعادة تشكيل خبرة و كفاءة العاملين و إنتاجيتهم . و إن للبرامج التدريبية المتخصصة و المتقدمة التى تقدمها المؤسسات العامة في الأردن دور في تنمية الكوادر البشرية بشكل كبير يؤثر على كفاءة و إنتاجية الأفراد العاملين و المتدربين .

• **دراسة رحمة (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) بعنوان " أوضاع عمالة خريجي التعليم المعاصر : دراسة مقارنة". هدفت الدراسة إلى** مسح و وصف أوضاع العمل و البطالة لدى الخريجين في مراحل التعليم المختلفة خلال عقود السبعينيات ، و الثمانينيات ، و التسعينيات في الدول المتقدمة ، و النامية ، و العربية . ثم تحليل الأوضاع و تفسيرها و إستخلاص عوامل حدوثها ، و وضع عدد من المقترحات العلاجية و الوقائية في ضوء نتائج الدراسة .

و إستخدمت الدراسة **المنهج الوصفى التحليلي** المستند على الدراسات السابقة ، و التقارير ، و البيانات المحلية ، و العربية ، و الدولية لمسح أوضاع المجتمع الإحصائي المتمثل في دول تشمل على مجموعة من (أوروبا ، و آسيا ، و أفريقيا ، و البلاد العربية) .

و بينت الدراسة في نتائجها ما يأتى : أن الدول المتقدمة و النامية و العربية تعانى من إنتشار بطالة المتعلمين و يؤشر وضعها على إستمرراها و إزديادها في المستقبل ، و أن عوامل سياسية و إقتصادية و تكنولوجية و إجتماعية و نفسية تكمن وراء بطالة المتعلمين ، و العامل الرئيسى وراء البطالة هو إزدياد عدد القوى العاملة و معدل نموها عن عدد فرص العمل و معدل نموه .

و قدمت الدراسة عدد من التوصيات و المقترحات الهامة منها : تعديل مفاهيم التنمية الإقتصادية و استراتيجيتها بحيث يصبح نمو فرص العمل عنصراً أساسياً فيها لايقل أهمية عن نمو الإنتاج القومي . و إدخال تعديلات جوهرية على التعليم بإتجاه يجعله أكثر توافقاً مع حاجات التنمية و سوق العمل ، من هذه التعديلات المقترحة التوسع في التعليم و التدريب غير النظاميين لترسيخ أو تجديد تأهيل الخريجين للأعمال المتوفرة . و إجراء البحوث الإجرائية على بطالة الشباب المتعلم و عمالته توصلاً إلى معالجة المشكلة .

• **دراسة مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) بعنوان " التعليم و التدريب في التسعينات . متطلبات و استراتيجيات الدول النامية " . هدفت الدراسة إلى** تقييم حاجات التعليم و التدريب في الدول النامية خلال العقد القادم و الدور الذى يمكن أن تلعبه المساعدة الفنية و الدعم الدولي في التطرق للمشكلات الرئيسية .

و لتقييم تلك الإحتياجات إتبعت الدراسة إسلوبين أولهما تمثل في دعوة جماعة من الخبراء الفنيين لتحليل الواقع الراهن و التنبوء بالحاجات المستقبلية ، و قد طلب هؤلاء الخبراء من زملائهم في وكالات

متعلقة بمنح الموارد المالية مثل البنك الدولي ، و منظمة العمل الدولية ، و اليونيسكو (منظمة التربية و الثقافة التابعة للأمم المتحدة) المساهمة بمقترحاتهم .

و الإسلوب الثاني إعتمد على إجراء خطة مسح بإستخدام إستبانتين ، إحداهما لإستكشاف قضايا التعليم ، و الأخرى لإستكشاف قضايا التدريب و التعريف بمشكلاتهما و الأخذ في الإعتبار السياسة البديلة و ذلك للحاجات المستقبلية للتعاون التقنى العالمي في التعليم و التدريب .

و قد تم إرسال الإستبانات لخبراء السياسة و التخطيط و محترفي مهنة التعليم في ٤٥ دولة ، و قد كانت نسبة الإستجابة في مجال التدريب ٤١% من الدول المتقدمة ، ١٤% من أوروبا ، ٤٥% من الدول النامية . و قد وزعت البيانات على أربع مجموعات هي: مؤسسات حكومية ، و غير حكومية ، و الدول الخاصة الأقل نمواً ، و الدول العامة الأقل نمواً .

و أهم نتائج الدراسة في مجال التدريب : النظر بمدى واسع للاستراتيجية و الطرق التدريبية فيما يتعلق بصلتها بحاجات الدول النامية لتحقيق تدريب نوعي ذا جدوى . و أن أفضل أداة لنجاح طريقة تدريبية تعتمد إلى حد كبير على الوضع العام للدولة تتمثل في توفير برامج لإعداد الشباب قبل توظيفهم تركز على المهارات العامة و الأساسية للشباب و التدريب أثناء الخدمة و برامج إعادة تدريب العمال . كما يجب الإهتمام بطرق تخطيط القوى العاملة لتوجيه جهود مصممين أنشطة التدريب . و أن التدريب المحلي و إسلوب حل المشكلات الفنية و تحليلها من الأشكال الأكثر فائدة للمساعدة الفنية على المدى القصير .

و قدمت الدراسة لائحة مقترحة بأولويات العقد القادم منها : تطوير أساليب دمج تقنية التعليم في برامج التدريب . و تقوية قدرة الدول النامية على خلق برامج دراسية ذات نوعية عالية . و ضرورة إجراء دراسة إستطلاعية في التقنية الجديدة الواعدة .

• **دراسة مبارك (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) بعنوان " العقبات التى تواجه التدريب في القطاع الخاص " . هدفت** الكشف عن أهم العقبات التى تواجه التدريب في القطاع الخاص . و قد كشفت الورقة عن وجود عقبات داخلية و أخرى خارجية تواجه برامج التدريب في القطاع الخاص . بعض العقبات الداخلية تمثلت في : عدم وجود قدرات لمديرى القطاع الخاص تمكنه من تخطيط برامج التدريب تلبي إحتياجات السوق بشكل فعال و مؤثر ، و فقدان الإبتكار و التطوير لدى القطاعات الصناعية و الإكتفاء بمعدلات الإنتاج و مواصفاته الحالية رغم تطور آليات الإنتاج و تحسن الجودة النوعية ، تركيز التدريب على مجالات تجارية و صناعية محدودة ، و إشتمال فرص التدريب على الرجال دون النساء ، و غياب المؤسسات الكبيرة المتخصصة في مجال التدريب و التأهيل ، و إكتفاء فرص التدريب في المجالات الإدارية و عدم شمولية مجال التصنيع و التسويق و الإعلانات و التغذية ... ، وجود برامج تدريبية غير مستجيبة لإحتياجات سوق العمل وعدم قدرتها على إحداث تغيير ملموس في أداء المتدربين .

أما العقبات الخارجية فمنها : ضعف إقبال الشباب على برامج التدريب و التأهيل لعوامل إجتماعية أو ثقافية أو نفسية نتيجة لغياب الأمن الوظيفي ، و عدم وجود لوائح و أنظمة تفرض على المؤسسات الكبيرة تحمل تكاليف تدريب نسب معينة من الشباب لتأهيلهم لسوق العمل ، و عدم وجود معلومات كمية و إحصائية عن عدد المحتاجين للتدريب من الشباب ، و عدم تشجيع الأفكار و التصورات و الدراسات المرتبطة بإنشاء برامج جديدة تستجيب لمتطلبات السوق من قبل بعض الهيئات و المؤسسات ذات العلاقة .

• **دراسة الأنصاري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) بعنوان " التدريب الأهلي بين دينامية البرامج و متغيرات حاجة السوق " . هدفت الدراسة إلى** طرح رؤية مستقبلية لدينامية برامج التدريب الأهلي بالمملكة لتتوافق مع متغيرات سوق العمل و إستيفاء متطلباته . و ذلك من خلال الكشف عن واقع التدريب الأهلي بالمملكة من حيث الإشراف و البرامج التدريبية ، و الكشف عن متغيرات سوق العمل ، و المدى الذى تعمل برامج التدريب الأهلي بوضعها الراهن على سد إحتياجات السوق و ملاحقة تغيراته . و الكشف عن الفجوة القائمة بين الوضع الراهن لهذ البرامج و حاجة السوق .

و هي دراسة نظرية إعتمدت على **التحليل الوصفى** للأدبيات العلمية للوصول للنتائج و التى تمثلت في : أن البرامج الحالية لمراكز و معاهد التدريب الأهلي في المملكة لا تستوفى حاجة سوق العمل . و هذه البرامج لا تتسم بالدينامية التى تضمن ملاحقة التغيرات في سوق العمل . كما أن هذه البرامج

لا تغطى عملية التأهيل المهني للمهن التى تفرضها حاجة السوق . و الواقع يفرض تبنى رؤية مســتقبلية يواجه بها التدريب الأهلى تــحديات و متغيرات ســـوق العمل ،
وهذه الاستراتيجية منها ما يتعلق بالتدريب الأهلي و سوق العمل حيث ينبغى الإنفتاح أكثر على سوق العمل و مراقبة تغيراته و إستقراء مستقبله ، و تعضيد العلاقة بينه و بين مراكز و معاهد التدريب الأهلي ، و مشاركة مؤسسات السوق بمرئياتهم حول محتويات برامج التدريب الأهلي ، و الوقوف على إحتياجات سوق العمل ميدانياً ، و متابعة مستجدات التقنية . و منها ما يتعلق ببناء البرامج التدريبية الأهلية حيث يجب إيجاد مرونة كافية لبناءها و إيضاً إعادة بناءها حسب حاجة السوق ، و تنويع هذه البرامج لتشمل برامج تكون مبنية على حاجة السوق من وجهة نظر المختصين في مراكز و معاهد التدريب ، و أخرى تبنى من واقع الدليل الذى يصدره مجلس القوى العاملة (Competency- based Standards) أي طبقاً للوصف الوظيفي ، و أخرى تبنى على حسب إحتياجات وظيفة معينة لجهة محددة ، أما بالنسبة لبرامج التدريب أثناء الخدمة فتبنى حسب إحتياجات الجهات الطالبة بالتشاور مع المستفيد من مخرجات التدريب .

و بناءاً على ما تم إستعراضه من دراسات حول علاقة التدريب بسوق العمل و العمالة و خطط التنمية يمكن إبداء الملاحظات و الإستنتاجات التالية :

أبدت بعض نتائج و توصيات الدراسات ما يفيد في تدعيم مشكلة الدراسة الحالية و هو ما تمثل في الآتي :

- أوضحت جميع الدراسات ضعف تفاعل التدريب التقليدي مع معطيات سوق العمل ، و تمثلت نتائج هذا الضعف في عدم وضوح المخرجات OUTPUTS في سوق العمل و عدم توافقها مع ما يبذل من أنشطة تدريبية و يستهلك من موارد .
- إشارت بعض الدراسات إلى إرتباط العملية التدريبية لحد كبير بالمفاهيم و التطبيقات التقليدية و الرغبة في تجديدها بصورة عامة كما في دراسة إدريس (١٤٠٥هـ/ ١٩٨٤م) ، و محمد (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) ، و الغرفة التجارية الصناعية بجدة (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) ، و غنيمة (١٤١٠هـ/١٩٨٩م) ، و التركي (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) ، و الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) ، و رحمة (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) ، و مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/ ١٩٩٨م) . و إنفردت دراسة الأنصاري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) في تحديد الرغبة لتجديد برامج القطاع الأهلي ، و دراسة غنيمة (١٤١٥هـ/ ١٩٩٤م) مع برامج تعليم الكبار .
- أشارت عدد من الدراسات إلى ضعف التوجه التسويقي السليم لمخرجات العملية التدريبية (أي ضعف العناية و الإرتباط بالجماهير المتعاملة و المستفيدة من العملية التدريبية و من خدماتها) كما في دراسة إدريس (١٤٠٥هـ/١٣٨٤م) ، و محمد (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) ، و Goldstein &Fraser (1985) ، و الغرفة التجارية الصناعية بجدة (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) ، و غنيمة (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) ، و الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) ، و رحمة (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) ، و مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) ، و الأنصاري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) ، و موسى (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) .

٢-أظهرت بعض الدراسات الحاجة الملحة لتبنى مفهوم و ممارسات التدريب التحويلي بنمطيه المساري الذى يعالج مشكلة فائض العمالة ، و التنموي الذى يهتم بتحسين و تطوير نوعية التدريب - على غرار الدراسة الحالية - كما جاء في دراسة الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) ، و رحمة (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) ، و مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/ ١٩٩٨م) . في حين إختلفت بعض الدراسات عن الدراسة الحالية بتركيزها على نمط واحد هو نمط التدريب التحويلي التنموي كما جاء في دراسة محمد (١٤٠٦هـ/ ١٩٨٥م)، و غنيمة (١٤١٠هـ/١٩٨٩م) ، و Goldstein&Fraser (1985)، و التركي (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) ، و الخرابشة (١٤١٥هـ/ ١٩٩٥م) .

٣-تلتقي نتائج بعض الدراسات مع جانب من جوانب موضوع الدراسة الحالية و تدعم سعي أحد محاورها الذى يبحث عن بعض آليات التدريب التحويلي حيث أشارت عدد من الدراسات لجزء من جوانب ضعف الآليات التدريبية القائمة ، فأشارت دراسة عبدالوهاب (١٤٠١هـ/١٩٨١م) ، و مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) إلى ضعف الإستفادة من التقنيات الحديثة (خاصة تكنولوجيا التعليم و تكنولوجيا المعلومات) . و أشارت دراسة إدريس (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) ، و Goldstein&Fraser (1985) ، و رحمة (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) ، و الأنصاري (١٤٢٠هـ/ ١٩٩٩م) ، و

ورقة عمل موسى (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) إلى ضعف الثقة في الإستفادة من المورد البشري و حصر تدريبه فيما يؤ هله لمجالات العمل الروتنية التى لا تستثمر كل طاقاته و خاصة الذهنية .

ثانياً: دراسات حول مستجدات ساحة التدريب في ضوء المتغيرات المستقبلية المحلية و العالمية :

• **دراسة النظامى(١٤٠٣هـ/١٩٨٢م) بعنوان " الدراسة بالمراسلة كإسلوب تدريبي " . هدفت الدراسة إلى** إستعراض بعض الملامح الرئيسية لإسلوب الدراسة بالمراسلة (CORRESPONDENT STUDY) التى أخذت به دول كثيرة لمواجهة مشكلاتها الاقتصادية و الإجتماعية للنهوض بالتدريب كماً ، و النظم التدريبة كيفاً ، و الإستفادة منه في تزويد الموظفين في المناطق النائية بالمعلومات ، و رفع مهاراتهم ، و اللحاق بركب التقدم و التطور المؤهل ، و القضاء على مشاكل التدريب التقليدية بالنسبة للعاملين في وحدات الحكم النائية البعيدة .

و هي دراسة نظرية أوضحت أن إسلوب الدراسة بالمراسلة ظهر كرد فعل لرغبة الكثيرين في إستكمال تعليمهم و الإستفادة من فروع العلم المختلفة ، و مسايرة التطورات العلمية السريعة . و هذا الإسلوب يستخدم في تأهيل الكثير من الأفراد في شتى الميادين و المجالات ، و يمكن أن يستخدم في تعليم كل من المعرفة و المهارة ، و يكون إستخدامه واسع في المستويات الأكبر سناً حيث يكون الدارس ذا خبرة و لا يستطيع أن يشارك جماعات عادية أو فصول دراسية ، وهو يتميز بجودته و إمكانية التوسع فيه كماً و كيفاً دون الحاجة إلى مخصصات مالية إضافية ، و يتساوى من حيث الكفاءة في التحصيل مع أساليب التدريب المباشر و يمتاز عنها ببقاء الأثر و دوامه . و هو من الوسائل الفعالة في تدريب العاملين بوحدات الحكم المحلى النائية و البعيدة و الذين لا يتسنى لهم الإلتحاق ببرامج التدريب التقليدية .

و مما أوصت به الدراسة قطاعات العمل تسخير كافة الإمكانات و الحوافز لتوجيه موظفيها لإستكمال طريقهم نحو المعرفة المأمولة و المهارة المنشودة . و الإهتمام بإتاحة فرص تعليمية مستمرة للثروة البشرية الراغبة في الإستزادة من فروع المعرفة وتنمية مهاراتهم .

• **دراسة الصوفى (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) بعنوان " التخطيط للتدريب في برامج التعليم المستمر" .** و هي دراسة نظرية **هدفت إلى** وضع خطة واضحة المعالم لبرنامج تدريبى للكبار لتكون أحد الوثائق المفيدة للتربويين و المسؤولين وذوي العلاقة بشؤون تعليم الكبار في إطار التعليم المستمر عند دراسة إحتياجات التعليم المستمر للكبار بعد محو الأمية .

و بينت الدراسة **في نتائجها** أن تدريب الكبار يمثل جانب مهم يحتاج إلى خطة موضوعية واضحة يسبقها دراسات وافية لإعدداها و نجاح تطبيقها . لذلك تناولت الدراسة ثلاث محاور ، أوضح الأول منها أن هدف التنمية رفع مستوى الإنتاج الذى يتطلب تنمية للموارد البشرية ، و رفع كفايتها الإنتاجية بزياردة فرص التعليم و التدريب من خلال التعليم النظامى ، و المستمر للكبار و محو الأمية ، و التدريب ، و لتحقيق التوازن بين هذه المجالات و تطوير الموارد البشرية لسد حاجات التنمية . وهذا يعتمد على منهج التخطيط و الذى يمكن أن يصنف من حيث المدى الزمنى إلى قصير و متوسط و بعيد ، و هو يرتكز على أسس خمسة هي : مسح واقع الإمكانات المادية و البشرية المتوفرة و المتاحة ، ورسم للسياسات السكانية و الإقتصادية و الإجتماعية ، و إعداد تقديرات مستقبلية لما ينبغى تحقيقه من أهداف في ضوء السياسات ، ثم تحديد مسارات ووسائل و مراحل تنفيذ الخطة ، ثم متابعتها و تقويم منجزاتها .

ثم بينت الدراسة الإجراءات التى يجب أن تسبق إعداد خطة لتدريب الكبار و التى تتمثل في : دراسات مسحية لواقع و إمكانيات التدريب و الإحتياجات التدريبية الحالية ، ثم تحديد للجهات المركزية أو الرسمية أو الجماهيرية أو المنظمات العربية و الدولية التى تشترك في وضعها أو تنفيذها و دورها ، و تحديد التشريعات و الأنظمة التى ينبغى أن تصدر لإعداد الخطة و تنفيذها . أما المجموعة الثانية فوضحت هيكل الخطة من حيث سياساتها و أهدافها و مدتها و مراحل تنفيذها ، و أنواع التدريب

التى تحددها الخطة ، و تصنيف مستوعيبنها حسب العمر و المهنة و التوزيع الجغرافى ، و ما يستلزم الخطة من إمكانات مادية و بشرية و مالية ، ثم متابعة تنفيذ الخطة و تقويمها .

- **دراسة رفاعى (١٤٠٧هـ /١٩٨٧م) بعنوان " الأساليب الحديثة للتدريب الإداري ". هدفت الدراسة إلى** عرض أهم الأساليب الحديثة التى تستخدم في التدريب الإداري . و إقتصرت الدراسة على عرض أسوب دراسة الحالة ، و تمثيل الأدوار ، و المباريات الإدارية ، و تدريب الحساسية ، و التدريب على إتخاذ القرارات .

و وضحت الدراسة مزايا و عيوب كل أسلوب ، كما أكدت على أهمية التدريب للقادة الإداريين لتنمية معارفهم و علومهم و تنمية سلوكهم و إتجاهاتهم و تنمية مهاراتهم و قدراتهم مما يؤدى إلى رفع مستوى أدائهم العملي .

- **دراسة مصطفى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) بعنوان " الأبعاد الثقافية السلوكية لتهيئة الموارد البشرية اللازمة للتغيير " .** و **هدفت إلى** معرفة المداخل التى تساعد على تغيير سلوكيات الناس في العمل ، و المطلوبة للتفاعل و التكيف مع تغيرات البيئة المحيطة . و لتحقيق هذا الهدف عرضت الدراسة دواعي التغيير التى تفرزها البيئة المحيطة بالمنظمة سواء البيئة الإقتصادية ، أو السياسية ، أو التشريعية ، أو الفنية ، أو الإجتماعية ، أو الثقافية ، و من التوقعات التى عرضتها الدراسة و التى تتنتج عن التغييرات البيئية (في سوق العمل المصري) هي العمالة الفائضة ، و يتطلب التعامل معها الأخذ بالتدريب التحويلي لتحويل العمالة الفائضة من قطاع إلى قطاع آخر ، ثم التدريب لإعادة تشكيل القيم و الإتجاهات و السلوكيات نحو سلوكيات و إتجاهات و قيم صالحة و إيجابية . ثم حددت الدراسة السمات المنشودة في الموارد البشرية اللازمة للتغيير ، و إقترحت ثلاثة مداخل ثقافية /سلوكية رئيسية لتهيئة الموارد البشرية اللازمة للتغيير هي :

تهيئة مصادر ثقافية فاعلة على مستوى المجتمع من هذه المصادر (الأسرة ، وسائل الإعلام ، منظمات التعليم ، مراكز التدريب) ، و تهيئة ثقافة ثرية فاعلة على مستوى المنظمة ، و تهيئة إدارة فعالة للتغير (و هنا ركزت الدراسة على مدخل التطوير التنظيمي الذى من أهدافه معالجة سلوكيات العاملين بتغيير أو إعادة تكوين معتقداتهم و قيمهم و مدركاتهم و إتجاهاتهم و سلوكياتهم لمواجهة تحديات جديدة في بيئة المنظمة الداخلية أو الخارجية . و أشارت الدراسة أن من مداخل التطوير التنظيمي تدريب الحساسية و تدريب المختبر .

و رأت الدراسة في خاتمتها أن تغيير سلوكيات الناس في العمل هي مسؤولية مشتركة بين الفرد نفسه ، و المنظمات الحكومية التى ترسم السياسات الثقافية الإعلامية ، و المنظمة التى تستقطب و توظف الموارد البشرية ، و إذا إتسقت الأدوار و تكاملت فإن التغيير الناجح لمواكبة التحديات و الفرص البيئية يكون ممكناً .

- **الجمعية العربية للإدارة (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) الملتقى العربى الأول بعنوان " حول إشكالية التدريب في العالم العربي ". هدف إلى** مناقشة كيفية رفع كفاءة و فاعلية العملية التدريبية ، و الإرتقاء بمهنة التدريب بين كافة الأطراف المهنية المهتمة بالتدريب في الوطن العربي و ذلك من خلال : التعرف على الأوضاع الراهنة للتدريب في المنطقة العربية . و تقييم تلك الأوضاع و الممارسات ، و المساهمة بوضع ميثاق أخلاقى لممارسة مهنة التدريب ، ثم الخروج ببرنامج تتبناه الجمعية العربية للإدارة لتحسين الأداء و الإرتقاء بنشاط التدريب عربياً .

و قد تم إختتام الملتقى بعدد من **التوصيات** منها : ضرورة إعتبار إدارة الموارد البشرية مهمة إدارية أساسية تحقق الإفادة القصوى من الموارد البشرية المتاحة للمنظمة . و على كل دولة تبنى النموذج التدريبي الذى ينبع من إحتياجاتها و يتفق مع إطارها الثقافى ، و الإجتماعي ، و خطط التنمية . و نظراً للمتغيرات العالمية ، و الإقليمية ، و المحلية فلابد من دراسة واقع بيئة الأعمال الجديدة ، و بيئة الإدارة ، و إعادة النظر في محتويات التدريب تبعاً لذلك . و لابد من ربط الهدف من البرنامج التدريبي بالإسلوب التدريبي الذى يناسبه ، و التطبيق العملي لتكنولوجيا الكمبيوتر و خاصة الوسائل المتعددة في أغراض التدريب . و التنسيق بين مراكز التدريب العربية و بين الجمعية فيما يتعلق بالتعرف على أساليب و تكنولوجيا التدريب العديدة التى تستخدمها تلك المراكز و المؤسسات و نشرها للإفادة منها في أي صورة من الصور .

و لقد قدمت فيه عدد من الدراسات منها :

• **دراسة حلمي (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) بعنوان " نقل و تطويع أساليب و تكنولوجيا التدريب المتقدمة للمنطقة العربية (المشاكل و التحديات) ".** أوضحت هذه الدراسة أنه للحصول على تدريب أكثر فاعلية ، و أكثر تأثيراً لابد من إستخدام وسائل و أساليب أكثر تطوراً و تقدماً ، و هي الأساليب و التكنولوجيا التى تعتمد على تشجع مشاركة المتدرب و إندماجه أكبر بالعملية التدريبية ، و التخلي بقدر الإمكان عن أساليب التلقين المباشر التى تكون أبسط و أسهل و لكنها غالباً ليست هي الإسلوب الأمثل . و من عوائق و مشكلات نقل أساليب تكنولوجيا التدريب المتقدمة للعالم العربي (ضعف الوعى التدريبي بأهمية إستخدامها و تأثيرها على فاعلية التدريب ، ندرة الكفاءات المتخصصة التى يتطلبها إعداد و تجهيز هذه الأدوات و الوسائط) .

• **دراسة مصطفى (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) بعنوان " التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية و أثرها على التدريب " . هدفت الدراسة إلى** تحديد مدى مساهمة التدريب في إدارة الموارد البشرية . و نفت الدراسة لأسباب عديدة ذكرتها أن يكون هناك مساهمة فعالة للتدريب الحالى في العالم العربي في إدارة الموارد البشرية من هذه الأسباب المفهوم الجديد لإدارة الموارد البشرية و الذى لم يتبلور بعد لدى الكثير من القيادات الإدارية العليا ، قصر التدريب على الصفوة من شاغلى المناصب العليا ، و عدم الإهتمام بتدريب المستويات الإشرافية أو العاملة الماهرة ، فأصبح التدريب للوجاهة الوظيفية و ليس لتلبية إحتياجات العمل ، و ندرة العناصر المؤهلة و القادرة على القيام بنشاط التدريب ، و ضعف الوسائل المستخدمة في التدريب و قصور البرامج من حيث التنظيم و التخطيط و التقييم و قياس النتائج .

• **دراسة السلمي (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) بعنوان " تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة في التدريب " . كان الغرض** من هذه الدراسة مقابلة بين عناصر نظام التدريب و عناصر نظام الجودة الشاملة لتقديم تصور عن تطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في التدريب .

و قد عرضت الدراسة عناصر النظام التدريبي و عناصر نظام الجودة الشاملة و تم مقابلتهما ، و كان من نتائج المقابلة أن كل من الجودة الشاملة و التدريب يرتكزان على العميل ، و العميل لكليهما واحد هو (السوق) ، النظرة الموضوعية الحديثة في الفكر الإداري المعاصر ترى الجودة و التدريب من منظور يتعدى الشكلية الفنية إلى العائد للمستفيد (القيمة المضافة) ، و تتمثل القيمة المضافة في منافع للعميل (المستهلك - المتدرب) و من ثم للمنظمة (الأرباح - الإنتاجية) . كما أن في إدارة الجودة الشاملة تتوقف كفاءة التدريب على إدراك و إحترام (وإستغلال) علاقات (المورد - العميل) .

ثم قدمت الدراسة منهجاً متكاملاً يعبر عن مجمل الأنشطة في إدارة التدريب التزاماً بمفاهيم إدارة الجودة الشاملة تمثلت في الآتى :

تحديد أهداف التدريب ، تحديد سياسات التدريب ، دراسة و تحليل المناخ الخارجى و الداخلى ، تحديد العملاء و إحتياجاتهم و من ثم ترجمتها ، دراسة إمكانية تحقيقها ، تخطيط التدريب ، تطوير المنتجات التدريبية ، تصميم التدريب ، تطوير العمليات التدريبية ، تخطيط الموارد التدريبية ، تصميم التقنيات التدريبية ، توقيت الفعاليات التدريبية .

• **دراسة مرسي (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) بعنوان "أبعاد المسئولية الإجتماعية لأجهزة التدريب في ظل المتغيرات السائدة و المتوقعة " إعداد : سلامة ، مرسي . و هدفت الدراسة إلى** توجيه الإنتباه بشكل غير مباشر إلى المسؤولية الإجتماعية لأجهزة التدريب من خلال الإهتمام بأوضاع المستقبل و ما تفرضه عليها .

و أوضحت الدراسة أن في ضوء المتغيرات المستقبلية المتوقعة يترتب على أجهزة التدريب أن تركز على إكساب العاملين الخصائص و المواصفات التى تساعدهم على الإستعداد لآثار هذه المتغيرات على أعمالهم ، و التعامل معها بفهم سواء من الناحية المهنية أو الناحية الإدارية .

و طرحت الدراسة عدد من التصورات التى ستهتم بها أجهزة التدريب على تباين في برامجها و ذلك حسب الإحتياجات التدريبية من هذه التصورات :

القدرة على مواجهة التغيرات المؤثرة على العمل في ظل ضغط الظروف . و حث المنظمات على تدريب أقارب العاملين للإستعانة بما يمكن منهم عند الحاجة مستقبلاً ، أو يساعدهم على شق طريقهم . و

التشجيع على التدريب التحويلي للعاملين (أو أقاربهم) بما يضمن التحويل إلى أعمال أخرى مطلوبة بأقل قدر ممكن من المشكلات .

• **دراسة الطيب (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) بعنوان " الآفاق المستقبلية لفلسفة و أدوار معاهد و مدارس التنمية الإدارية العربية في ضوء التحديات و التحولات المتسارعة " .** و هي دراسة نظرية **من أهدافها** إستقراء الأدوار و التوجهات الاستراتيجية المستقبلية لمعاهد و مدارس التنمية الإدارية العربية في ضوء التحديات و التغيرات المتجددة في البيئة الإدارية ، و ما يستوجب ذلك من تصور لفلسفة و أساليب عمل هذه المؤسسات .

و **قد حددت الدراسة في نتائجها** أن التحديات البيئية المتجددة و إنعكاساتها على البيئة تستوجب تحولات أساسية و جذرية في فلسفة و أساليب عمل معاهد و مدارس التنمية الإدارية تشمل جميع أنشطة التنمية الإدارية (التدريب ، و الإستشارات ، و البحوث) . و إقترحت الدراسة - على سبيل المثال لا الحصر - بعض المحاور أو المداخل الأساسية التى يمكن أن تعين هذه المؤسسات في تحقيق التمازج العضوى المطلوب بين أنشطة التنمية الإدارية و هي : التطوير التنظيمي ، و إدارة الجودة الشاملة ، و تنمية و تطوير أساليب الحلول الإبداعية للمشكلات ، و تكنولوجيا المعلومات ، و التدريب التحويلي .

• **المركز القومى للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) المؤتمر الأول بعنوان " دور التدريب في تنمية القدرات التكنولوجية " . هدف المؤتمر إلى** مناقشة عدد من المحاور منها : المتغيرات الإقتصادية و السياسية و التكنولوجية و الإحتياجات التدريبية ، و طرق و معايير التعرف على الإحتياجات التدريبية في ضوء المتغيرات التكنولوجية ، و نوعية التدريب المطلوب لملاحقة التغيرات الإقتصادية ، و إستعراض نماذج تدريب ناجحة في مصر و الدول العربية .

و قد أوضح المؤتمر في ختام فعالياته بيئة التدريب في المستقبل ، و نادى بضرورة الإهتمام بالتدريب المتطور و أهميتة في تنمية القدرة التكنولوجية خاصة التدريب المستمر ، و ضرورة إستفادة التدريب من لغة الإدارة الحديثة كالعمل عن بعد ، و العمل الجماعى عن بعد ... .

و خرج **بعدد من التوصيات منها** : الإهتمام بالتدريب المستمر خلال التطور الوظيفي و لكافة المستويات الوظيفية . و الإهتمام بإجراء البحوث و الدراسات النظرية و الميدانية عن التدريب . و الإهتمام كذلك بالتدريب التحويلي كوسيلة لعلاج مشكلة البطالة .

• **دراسة الخالدي (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) بعنوان " التعليم الفني التجاري و المتطلبات العصرية لسوق العمل " . و كان الغرض منها** التعرف على جهود المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني لتطوير المناهج و برامج التعليم و التدريب في جميع كلياتها ، و معاهدها ، و مراكزها التدريبية لتلبية إحتياجات سوق العمل من القوى العاملة السعودية المدربة تدريباً عالياً في المجالات الفنية ، و التقنية ، و المهنية .

و قد عرضت الدراسة الوسائل التى أتبعت من أجل الوصول لهذا الهدف منها :القيام بإستفتاء سوق العمل . و مقابلة المسؤولين في بعض القطاعات لمعرفة الإحتياجات التى يمكن أن تكون معايير يبنى عليها تحديد المناهج .و إشراك عدد من المسؤولين في القطاعين العام و الخاص في اللجان الإستشارية لتحديد شكل و التسلسل المنهجى للدراسة حتى لا تكون في معزل عن سوق العمل . و القيام بدراسات متخصصة لتحديد التخصصات المطلوبة و متابعة سير الخريجين وفق إحتياجات سوق العمل .

و قد تعرضت الدراسة بشكل مفصل إلى الخطة الدراسية التفصيلية لبرنامج تطوير تعليم العلوم التجارية في المملكة ، و الذى تم إعتمادها بناء على دراسة قامت بها لجنة إستشارية مكونة من عدد من الأكاديميين و المختصين في مجال التعليم و التدريب الفني من القطاعين الحكومى و الخاص بالتعاون مع الغرفة التجارية بالمنطقة الشرقية . حيث تم دراسة الوضع الراهن للتعليم التجاري في المملكة و الإطلاع على تجارب عدد من الدول المتقدمة في هذا المجال ثم وضعت الخطة الدراسية و مدتها ثلاث سنوات قسمت إلى ستة فصول و في مجالات تم تحديدها على إعتبار ضروريتها لسوق العمل التجاري المعاصر .

• **دراسة أحمد (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) بعنوان " إستخدام معايير المفاضلة Benchmarking لإعادة تصميم و إعادة هندسة إدارة التدريب و التطوير التنظيمي " . هدفت الدراسة** عرض تجربة شركة جنرال موتورز مصر لتطوير إدارة التدريب و تنمية الموارد البشرية حتى تتواكب مع متطلبات العصر ، أخذة في الإعتبار

معايير المفاضلة في الشركة الأم جنرال موتوز العالمية . و بمقارنة فاعلية مؤسسة جنرال موتورز مصر بإستخدام معايير المفاضلة بمؤسسة جنرال موتورز الأم أمكن الوصول إلى الطرق المناسبة ، و الخطط الفعالة لتحقيق الأهداف ، و النتائج ، و الطموحات . **ومن بعض النتائج** التى يمكن الأخذ بها كمعايير للمفاضلة :

أصبح التدريب العنصر الأساسي و الوظيفة الأساسية لتنفيذ و تحقيق الأهداف و الاستراتيجيات . و أصبح التحسين و التطوير المستمر من خلال تطوير دور التدريب (قيمة) يؤمن بها العاملين من أجل تحقيق النجاح (من خلال الأفكار الجديدة) للتخلص من الفاقد و اى عنصر لا يضيف قيمة على المنتج أو الخدمة . و أصبح (التغيير) حقيقة يجب الإيمان بها و ذلك من أجل التطوير و التحسين المستمر .

• **دراسة عبدالغني (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) بعنوان "إستخدام الإنترنت في التدريب بين الوهم و الحقيقة " . هدفت الدراسة إلى** طرح بعض التساؤلات حول إستخدام الإنترنت في التدريب و مناقشتها و ذلك بغرض إلقاء الضوء على جدوى إستخدام الإنترنت في التدريب .

و خلصت الدراسة بعد مناقشة التساؤلات التى طرحتها إلى أن الإنترنت هو طوفان المستقبل الذى لابد أن يحتاج إليه العالم بكافة مجتمعاته و ثقافاته ، و لابد من الإعتماد عليه في تطوير الأداء المهني و الإداري و الإجتماعي . و أن التدريب الذى يهدف إلى مجرد نقل و تحديث معلومات الفرد و المجتمع فإن الإنترنت يكون مدرباً ناجحاً يمكن الإعتماد عليه و له العديد من المزايا و الإيجابيات ، من أهمها الحصول الفورى على المعلومات الأصلية من مصادرها في أي مكان و في أي وقت ، و عرض المعلومات بأساليب شيقة و بالصوت و الصورة و الفيديو .

أما عن دور الإنترنت - في الوقت الحال - في مجال التدريبات العملية و التطبيقية ، و الحوارية ، و ورش العمل ، و نقل الخبرات الإنسانية ، و العلاقات الشخصية فإن دوره يتراجع .

• **دراسة فرج (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) بعنوان " التدريب .. و التميز العربي (منظور إدارة الجودة الكلية)".**
هدفت الدراسة إلى النظر إلى التدريب كعملية تدار بفلسفة و مفاهيم إدارة الجودة الكلية . وهذه الفلسفة تقوم على مكونات ثلاث (مركزية العميل ، التحسين المستمر ، المشاركة الكلية) . و خلصت الدراسة إلى أن إدارة العملية التدريبية من منظور إدارة الجودة الكلية أمر حيوي و ضروري لتحقيق التميز و المشاركة الفعالة في سوق عالمية .

• **دراسة هيجان (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) حول " التطوير الذاتى كمنهج لتدريب القيادات الأمنية في العالم العربي " . هدفت الدراسة إلى** إستعراض مفهوم التطوير الذاتى Self-Developement كمنهج لتدريب القيادات الأمنية في العالم العربي بإعتباره أحد الحلول التى يمكن توظيفها مستقبلاً في تدريب قيادات الأجهزة الأمنية ، للتغلب على مشكلتى عدم كفاية الميزانية المخصصة للتدريب ، و الدوافع التى تحد من الإستفادة من التدريب المعتاد .

و هي دراسة نظرية إستعراضت مفهوم التطوير الذاتى ، و أسباب نشأته ، و أهميته على مستوى فردى و على مستوى تنظيمي ، و ما يتطلب تطبيقه في الأجهزة الأمنية من مناخ ملاءم ، و المشكلات التى يتوقع الباحث حدوثها في الجهاز أو المنظمة التى سوف تستخدمه في تدريب قياداتها الإدارية . و مجتمع الدراسة تمثل في قيادات الأجهزة الأمنية في العالم العربي .

وقد **توصلت الدراسة إلى نتيجة** هي :أن تطبيق منهج التدريب الذاتى وفقا للمحاور التى تم تحدديدها في الدراسة قد يساعد الجهات الأمنية كما قد يساعد القيادات العاملة فيها على التغلب على بعض معوقات التدريب ، و خاصة تلك المعوقات المتعلقة بإنعدام الدافع لدى بعض منسوبى الفئة القيادية للتدريب بسبب عدم تطابق ما تقدمه برامج التدريب المعتادة مع إحتياجات هؤلاء الأفراد و بسبب نقص ميزانيات التدريب .
و تمثل أحد **توصيات الدراسة** في ضرورة توفر القناعة لدى أصحاب القرار في الأجهزة بأهمية التطوير الذاتى كمنهج لتدريب القيادات العاملة لديها ، و أن تكون هذه القناعة مبنية على دراسة علمية للمزايا التى يمكن جنيها من وراء تطبيق هذا المنهج .
• **دراسة عبود (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) بعنوان " التطور في تقنية المعلومات و أثره على أدوار و مهام شركاء التدريب في المؤسسات العربية " . و هدفت إلى** إعادة صياغة النشاط التدريبي و بلورته بالشكل الذى

يتلاءم مع التطورات الحادثة على مستوى البيئة المحلية و الدولية ، و بما يواكب التطورات في مجال تقنية المعلومات . و هو ما يتطلب إعادة صياغة أدوار شركاء التدريب (أطراف أو عناصر العملية التدريبية) . و قد حاولت الدراسة تحديد أدوار و مهام أطراف العملية التدريبية وهم المتدربين ، و المدربين ، و مراكز التدريب ، و وحدات التنمية الإدارية ، و إدارات و أقسام التدريب و التطوير .

و **من توصيات الدراسة** : ضرورة وجود رؤية استراتيجية للعملية التدريبية تناسب المرحلة المقبلة . و إعادة صياغة العملية التدريبية بكافة عناصرها بما يتلائم مع التطورات المحلية و الإقليمية و الدولية و التى يفرضها عصر المعلومات و ظروف العولمة . و ضرورة وجود تحديد واضح لأدوار و مهام أطراف أو شركاء العملية التدريبية مع ضرورة أن يحقق هذا التحديد تكامل و تناغم تلك الأدوار .

- **دراسة الناصر (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) بعنوان " دور المنظمات العالمية - الإقليمية في عولمة الموارد البشرية " .** و **هدفت الدراسة** تقديم دراسة نظرية عن دور المنظمات العالمية - الإقليمية في عولمة الموارد البشرية و ذلك من خلال الوقوف على عدد من الجوانب منها : دور المنظمات الإقليمية و العالمية في عولمة الموارد البشرية العربية ، و وسائلها لتحقيق ذلك ، و النتائج المترتبة على هذا الدور ، و آثارها على التحول التقنى و الإبداعي للإنسان العربي ، و التحديات التى تواجهنا في ظل العولمة .

و ناقشت الدراسة دور ثلاث منظمات عالمية هي : صندوق النقد الدولي ، منظمة التجارة الدولية ، البنك الدولي . كما ناقشت دور الصندوق العربي للإنماء الإقتصادى و الإجتماعي . وأكدت الدراسة في خاتمتها أن الإنسان هو أساس كل تغيير و تطوير في أي مجتمع ، و أن العالم العربي يتمتع بثروة هائلة بإمكانها تحقيق التنمية الشاملة بما في ذلك التقدم العلمى و التقنى ، و ذلك لو تم توفير الحد المناسب من التوعية ، و التعليم ،و التأهيل ، و التدريب ، و تطوير مؤسسات بناء الإنسان ، و رعايته ، وتعليمه ، و تأهيله ، و الإستفادة من طاقاته و إمكانياته .

- **دراسة السلمي(١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) بعنوان " إنشاء هيئة خاصة لجودة التدريب الأهلى بالمملكة " .** **هدفت الدراسة** و ضع تصور مقترح لهيئة خاصة للتقييس تهتم برفع المستوى النوعى للتدريب في المؤسسات و المعاهد الخاصة على غرار المنظمة الدولية للتقييس (أيزو ٩٠٠٠) ، أو جائزة دبى للجودة ، أو جائزة بلدرج للجودة .

وقد أوضحت الدراسة العوائد المكتسبة من هذا الإقتراح منها : توجيه المساعدات الحكومية و الرعاية الكبيرة التى توليها الحكومة للتدريب للمنشأت المؤهلة والمعترف بها من قبل الهيئة . و مشاركة القطاع الخاص للجهات الحكومية في تطوير قطاع التدريب الخاص بالمملكة . و توفير المعلومات الكافية للشركات بأخبار المنشأت التدريبية التى تساعدهم على تحقيق أهدافهم العملية .

- **دراسة الخطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) بعنوان " التكامل بين القطاعين الحكومى و الأهلي في التعليم و التدريب الفني و المهني في ضوء المتغيرات المحلية و الدولية ".** و من **أهداف الدراسة** التعرف إلى الإعتبارات الإجتماعية ، و الإقتصادية ، و السياسية ، و التكنولوجية الكامنة خلف أهمية المشاركة الفعالة للقطاع الأهلى في تقديم برامج التعليم و التدريب الفني والمهنى في المملكة ، و تقديم بعض المقترحات لتفعيل العلاقة بين القطاعين الحكومى و الأهلي بشأن التعليم و التدريب الفني و الأهلى .

وهى دراسة نظرية إعتمدت على **المنهج الوثائقى** لجمع المعلومات . و الدراسة في نتائجها أوضحت أن القطاع الأهلي يكاد يستأثر بمعظم التطلعات المستقبلية في الأدوار و الوظائف و المهام المتعلقة بالتعليم و التدريب ، دون أن يلغي ذلك جهود القطاع العام أو يحجمها . إذ أن المستقبل المأمول يرى فقط من خلال نزعة تكاملية بين قطاعات التعليم و التدريب الحكومية ، و قطاعات التوظيف الأهلية. و هذا يؤدى إلى خيارات ذكرتها الدراسة من أهمها : الحاجة إلى تقويم أنشطة التخطيط للتعليم الفني و المهني بمراجعة هيكلية تنظيمية تعطى أولوية لمتطلبات القطاع الأهلي من التعليم و التدريب الفني والمهنى . و توفير حوافز و دعم للمؤسسات الإنتاجية الأهلية لتقوم بأنشطة مساندة لبرامج التعليم و التدريب الفني و المهني .

- **دراسة بو بشيت (١٤٢٢هـ/٢٠٠١م) . بعنوان " تدريب و تأهيل خريجي الثانوية العامة لتلبية إحتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة أرامكوا السعودية " نموذج مقترح**

" . و هى دراسة نظرية **الهدف الرئيسي منها** وضع نموذج مقترح لتدريب و تأهيل خريجي الثانوية العامة على ضوء تجربة أرامكوا السعودية و ذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية :

التعريف ببرنامج التلمذة الصناعية و المهنية - برنامج التدرج - في بعض دول العالم و في أرامكوا السعودية . و تقديم نموذج مقترح مستمد من تجربة أرامكوا السعودية في التدريب بمشاركة فئات القطاع الخاص المختلفة في تأسيس مركز تدريب إقليمي لخريجي الثانوية العامة . و تقديم توصيات تساهم في التخفيف من عبء القبول في مؤسسات التعليم العالي و تفتح المجال لخريجي الثانوية العامة من البنين و البنات للحصول على فرص دراسية و تدريبية تؤهلهم للإنخراط في سوق العمل .

و قد عرضت الدراسة تجربة أرامكوا السعودية في مجال التدريب لغير الموظفين للإستفادة منها في إنشاء مركز إقليمي للتدريب كنموذج مقترح . و رأت الدراسة أن بتطبيق هذا النموذج تتحقق عدة نتائج هي: توفير فرص تدريبية لخريجي الثانوية العامة من الجنسين و الذين لا يتاح لهم الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي . و تشجيع القطاع الخاص على المشاركة الفعالة في تحقيق بعض أهداف خطط التنمية الوطنية و توجهات الدولة التى تركز على تنمية الموارد البشرية ، و ربط التعليم و التدريب بإحتياجات سوق العمل و متطلبات القطاع الخاص ، و إعداد عمالة وطنية مؤهلة و مدربة لدخول سوق العمل ، و إحلالها محل العمالة الأجنبية .

و من **توصيات الدراسة** البدء بإنشاء مركز إقليمي للتدريب و إتاحة الفرصة لأكبر عدد من خريجي الثانوية العامة للإلتحاق به . و الإستفادة من تجربة أرامكوا السعودية في مجال التدريب لغير الموظفين عند تأسيس هذا المركز في مختلف مناطق المملكة . التركيز على مباديء الجودة الشاملة في برامج التدريب و التأهيل للمحافظة على تقديم برامج تدريبية متميزة .

و بناءاً على ما تم إستعراضه من دراسات حول مستجدات ساحة التدريب في ضوء المتغيرات المحلية و العالمية يمكن إبداء الملاحظات و الإستنتاجات التالية :

١-أكدت العديد من الدراسات أن إستقراء توجهات و أدوار و استراتيجيات المستقبل تؤكد أهمية التدريب التحويلي التنموي و المساري معاً للتفاعل مع سوق العمل الحديث وهو ما يدعم أهمية موضوع الدراسة الحالية التى تطرح في موضوعها النمطين معاً و لا تركز على نمط دون الآخر ، وذلك كما ظهر في دراسة النظامي (١٤٠٣هـ/١٩٨٢م) ، و رفاعي (١٤٠٧هـ/١٩٨٧م) ، و مصطفى(١٤١٣هـ/١٩٩٢م) . في حين إقتصرت بعض الدراسات لتأكد أهمية نمط التدريب التحويلي المساري كما جاء في دراسة الطيب (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) و التىأكدت هذه الأهمية لمجال الأعمال الإدارية ، و إختصت دراسة سلامة (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) ، و مؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) بتأكد هذه الأهمية فى التعامل مع آثار ظاهرة البطالة .

٢-إهتمت جميع الدراسات بإعادة صياغة الفلسفة الأساسية للإدارة التدريبية في جانب أو أكثر لتعديل الدور الحيوي الذى تمارسه في المجتمع الحديث . و الصياغة الجديدة تتفق في بعض جوانبها مع ممارسات التدريب التحويلي والتى تستمد الدراسة الحالية منها مادتها العلمية في جانبها النظري و ذلك على النحو الآتي :

- تبنت دراسة الخطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) ، و بوبشيت (١٤٢٢هـ/٢٠٠١م) ، و دراسة السلمي (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) طرح أنواع من الخدمات التدريبية التى تباشرها المؤسسات العامة إلىالقطاع الخاص و الأهلي ليتولاها في ضوء القواعد و التوجهات العامة ، و التى تتفق مع قواعد و متطلبات حركة العرض و الطلب و آلية السوق .

- إتفقت بعض الدراسات على إتخاذ المخرجات (النتائج المطلوبة) من العملية التدريبية أساساً في تخصيص الموارد و تمويلها كما جاء في دراسة بوبشيت (١٤٢٢هـ/٢٠٠١م) ، و الصوفي (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) ، و دراسة السلمي (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) ، و أحمد (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) ، و الناصر (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) .

- ركزت دراسة الطيب (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) ، و فرج (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و السلمي (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) على أسلوب الجودة الشاملة لإتباعه في ممارسات العملية التدريبية لتحقيق الإلتحام بالبيئة و السوق (قطاع المستفيدين) و السعي نحو إرضاء العملاء .

- تبنت دراسة أحمد (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أسلوب معايير المفاضلة لتطوير إدارة تدريبية تتواكب مع متطلبات العصر الحديث ، و تبنت ورقة عمل مصطفى(١٤١٣هـ/١٩٩٢م) مدخل التطوير التنظيمي لتطوير العملية التدريبية في مؤسسات العمل .

٣-تبنت عدد من الدراسات بعض آليات التدريب التى يمكن توظيفها مستقبلاً لخدمة سوق العمل ، و تتفق بعض هذه الآليات مع الآليات التى تطرحها الدراسة الحالية ، حيث أكدت عدد من الدراسات أهمية العناية الفائقة بالطاقات و الإمكانيات التقنية الآلية و المعرفية ، و المزاوجة بينها و إستثمارها في العملية التدريبية كما جاء في دراسة النظامي (١٤٠٣هـ/١٩٨٢م) ، و رفاعي (١٤٠٧هـ/١٩٨٧م) ، و الطيب (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) ، و السلمي (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) ، و سلام (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) ، و عبد الغني (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) ، و مع ماجاء في مؤتمر الجمعية العربية للإدارة (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) . بينما ناقشت دراسة النظامي (١٤٠٣هـ/١٩٨٢م) أسلوب التدريب بالمراسلة ، و ذكرت دراسة الصوفي (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) أسلوب التعليم و التدريب المستمر ، و جاء في دراسة رفاعي (١٤٠٧هـ /١٩٨٧م) أسلوب دراسة الحالة و تدريب الحساسية و تمثيل الأدوار و المباريات الإدارية و التدريب على إتخاذ القرارات ، و تحدثت دراسة هيجان (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) عن التدريب الذاتي ، أما عن أساليب التكنولوجيا التدريبية فجاءت في دراسة سلام (١٤١٤هـ/١٩٩٥م) ، و إختصت دراسة عبدالغني (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) بإمكانيات الإنترنت التدريبية ، و ذكرت دراسة مصطفى(١٤١٣هـ/١٩٩٢م) تدريب الحساسية و تدريب المختبر و تمثيل الأدوار .

ثالثاً : دراسات عن واقع تدريب المرأة و تأهيلها لسوق العمل :

١- المرأة في الواقع العربي :

دراسة صابر (١٣٩٣م/١٩٧٢م) بعنوان " تعليم المرأة العربية و تدريبها في علاقتهما بالتنمية العربية ".

و هي دراسة نظرية **هدفت إلى** وضع مشكلات المرأة الحديثة في إطارها الموضوعى . و أوضحت الدراسة في تناولها للعلاقة بين التعليم و التدريب النسائي و التنمية ؛ بأن تعليم المرأة العربية و تدريبها هما سبيلها الأوحد و الأقدر لإسهامها بفاعلية في عملية التنمية القومية . و أكدت الدراسة أن هذا الوضع للمرأة العربية في المجتمع الحديث إستدعى تهيئتها لمقابلة إلتزاماتها الجديدة في العمل من خلال توفير الوسائل المختلفة للمشاركة ، و رفع العوائق التى تحول دون ذلك . و هو ما يتطلب أن يكون هناك تعليم و تدريب متشابه و متسع كماً و كيفاً ، و أن يرتبط هذا التعليم بالعمالة بحيث تبدو المشاركة ميسرة للمرأة بصورة وظيفية و ليس بإسلوب شكلي .

- **دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) بعنوان "التعليم المستمر مدى الحياة و دوره في تطوير تعليم المرأة العربية ".** وهى دراسة نظرية **هدفت إلى** تناول مفهوم التعليم المستمر و خصائصه و مؤسساته و أنماطه ، و دور التعليم المستمر في **تطوير** المرأة العربية .

و أوضحت الدراسة أن التعليم المستمر كمفهوم يعنى إستمرار عملية التربية دون إنقطاع من أجل تحقيق آمال الفرد و تنمية قدراته ، و لتمكينه من مواجهة عملية التغير المستمر . و خصائصه تتمثل بأنه تعليم مستمر طول الحياة ، وهو يشمل أنماط التعليم النظامى و غير النظامى ، و يسعى لتحقيق التكامل الأفقي و الرأسي في كل مراحل الحياة ، وهو يتميز بالمرونة و التنوع و الديمقراطية ، وهو بذلك يسمح بإدخال و إستخدام الأشكال البديلة لتحصيل العلم . و المؤسسات التى تقدم هذا النوع من التعليم واسعة و متنوعة منها ما تشرف عليه الدولة مباشرة أو جزئياً ، ومنه دون إشراف .

أما عن مبررات أهمية التعليم المستمر في تطوير المرأة العربية فقد ذكرت الدراسة المبررات التالية : تضخم الأمية بين صفوف النساء ، و زيادة مشاركتها في الحياة الإقتصادية ، و تمثيلها لنصف الإمكانيات البشرية الواجب تعبئتها لمواجهة التحديات العصرية .

و قدمت الدراسة عدد **من التوصيات** فيما يخص تعليم المرأة في الدول العربية في إطار التعليم المستمر مدى الحياة منها أن يصل بتعليم المرأة إلى الحد الأدنى الذى يمكنها من الإستفادة من معرفتها لإنماء نفسها و تطوير مجتمعها . و أن يلبي التعليم حاجات المرأة الدارسة و رغباتها ، و التى تتمثل في إعدادها لفهم وظائفها المختلفة و كيفية القيام بها ، و إكسابها العقلية العلمية لحل مشكلاتها ، رفع مستواها

الإقتصادى بزيادة كفايتها الإنتاجية و رفع دخلها ، و إكسابها القدرة على التعليم الذاتي مع الإستمرار فيه . و فتح أبواب جديدة من الدراسات التى تلبى رغبات و آفاق العلم المطلوب من قبل المرأة و معرفة مدى تطابق أو تقارب تلك الرغبات مع حاجات خطط التنمية القومية . و إستخدام أنماط بديلة و صور جديدة للتعليم تؤدى إلى التعليم الذاتى مثل : التعليم بالمراسلة ، و التعليم المبرمج ، و التعليم عن طريق وسائل الإتصال الجماهيري .

- **الحولى (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) بعنوان " تعليم المرأة الفلسطنية من أجل التنمية " . هدفت الدراسة إلى** التعرف على واقع المرأة الفلسطينية من حيث التعليم و العمل ، و دور المرأة الفلسطينية المتعلمة في التنمية .

وهى دراسة نظرية إعتمدت على **المنهج المكتبي** لجمع المعلومات . و من **نتائج الدراسة** :أن تعليم المرأة يؤدى إلى عوائد اقتصادية مباشرة تتمثل في زيادة الدخول ، و غير المباشرة تشمل زيادة الإنتاجية و التشغيل ، بالإضافة إلى العوائد الإجتماعية . أن القوى العاملة النسائية الفلسطينية بلغت نسبتها (٥، ٥%) بالنسبة إلى القوى البشرية ، وهذه النسبة تزيد كلما إرتفع المؤهل الدراسي .

ومما **أوصت به الدراسة** تحديد أهم الوسائل التى تدعم دور المرأة الفلسطينية في التنمية الشاملة . و فتح مؤسسات تدريبية نسائية تقدم دورات مهنية متنوعة تساعد المرأة على فتح مشروع إنتاجى .

- **هيجان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) بعنوان " التدريب الإداري النسائي : مداخل تطويرية لتعزيز الأدوار القيادية للنساء في منظمات الأعمال العربية " .** و من **أهداف الدراسة** إبراز مشكلة تدنى مشاركة النساء في المناصب القيادية و تفسـير هذا الـتدني من خـلال تقديم أحد أسبابه و المتمثل في نقص التدريب الإداري الملائم . و مناقشة مداخل التدريب الإداري النسائي كاستراتيجية تمكن النساء من الوصول إلى المناصب الإدارية في منظمات الأعمال .

و إعتمدت الدراسة على أسلوب البحث المكتبي للأدبيات العربية و الأجنبية ذات الصلة بموضوع مداخل التدريب الإداري النسائي . و ناقشت الدراسة الوضع الإداري االنسائي ثم أشارات إلى مداخل يمكن توظيفها في تعزيز الدور القيادي للنساء وهي : مدخل برامج التدريب الإداري المخصصة للنساء فقط ، و مدخل التدريب الإداري المشتركة ، و مدخل التدريب الإداري التوجيهية . ثم بينت الدراسة أن الأخذ بأى مدخل من هذه المداخل لابد أن ينطلق من طبيعة الثقافة الإجتماعية التى يعمل بها النساء ، مدى إستعداد و تقبل النساء للمشاركة في برامج التدريب الإداري المتاحة ، و طبيعة الموضوعات المقدمة في برامج التدريب ، و المكان الذى تنفذ فيه البرامج .

و **أوصت الدراسة** بالإحتراس من التدريب الإداري الزائف للنساء ؛ و الذى يقوم على أساس إظهار الإهتمام بالنساء فقط لمجرد الدعاية في حين لا يلبي الإحتياجات التدريبية لهن ، أو لمنظماتهن ، أو يعكس الواقع الفعلي لعملهن .

- **دراسة إسحاق (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) بعنوان " الآثار الإجتماعية لعمل المرأة في القطاع غير المنظم ".** **هدفت** الورقة بيان الآثار الإجتماعية لعمل المرأة في القطاع غير المنظم ، و الذى يجذب للعمل فيه شرائح متزايدة من العمال غير المدربين مهنياً . و قد ركزت العينة على تحديد خصائص النساء العاملات في هذا القطاع و التى كان منها : أن أغلبهن لم ينلن قسطاً متوسطاً من التعليم و بالتالى فإن خصائصهن الإجتماعية و الإقتصادية تتدني من الناحية المهنية و التعليمية ، مما يظهر فيه مشكلة عدم إحساس العمالة المنتظمة بالأمان و البطالة .

- **دراسة عبدالهادى ، عائشة (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) بعنوان " دور التنظيمات العمالية في حماية المرأة العاملة في القطاع غير المنظم " . هدفت الدراسة إلى** إسـتعراض إسـتراتيجية " سـكرتارية المرأة العاملة بالإتحاد العام لنقابات عمال مصر "و التى تهدف تمكين المرأة العاملة من مواجهة المتغيرات الإقتصادية ، و قامت بتنفيذ العديد من البرامج منها برامج للتدريب المهني التحويلي .

٢- المرأة فى الواقع السعودي:

• **ندوة معهد الإدارة العامة (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) بعنوان " التدريب و أهميته في رفع كفاءة الموظفة ".**
و قد كان من **أهداف الندوة** :

بيان الدور الذى يلعبه التدريب في رفع كفاءة الموظفة ، و زيادة إنتاجيتها ، و الحوافز المتوفرة لذلك ، و معرفة المشاكلات التى تواجه الموظفة أثناء عملها و الناتجة عن الإحتياج للتدريب و دور التدريب في حلها . و محاولة تحديد البرامج التدريبية التى يمكن أن تفى بإحتياجات الأجهزة الحكومية . و التعرف بالمجالات التدريبية المختلفة بالفرع النسائي لمعهد الإدارة العامة .
و قد تمثلت بعض **النتائج و التوصيات** النهائية للندوة في الآتى :

ضرورة إلتزام الجهات الحكومية بتدريب عدد من موظفاتها لايقل عن (٥%) . و ضرورة قيام الأجهزة الحومية بإعداد خطة تدريبية سنوية و موافاة الفرع النسائي بمعهد الإدارة بها حتى يتمكن من تلبية كافة إحتياجات تلك الأجهزة خلال وضع خطته السنوية . و ضرورة مساهمة الموظفات على رأس العمل ممن لديهن خبرات عمل طويلة للمساعدة في تنفيذ البرامج التدريبية . و أهمية قيام الجهات الحكومية بإلزام فئات من موظفاتها الجدد بالتدريب في بداية تعيينهن .

• **دراسة صائغ (١٤٠٨/١٤٠٩هـ/ ١٩٨٨م) بعنوان " مدى إمكانية تعليم الفتاة السعودية فنياً و تدريبها مهنياً للعمل في المؤسسات النسائية " .** و من **أهداف الدراسة** إلقاء الضوء على مدى إمكانية دخول الفتاة السعودية مجال التعليم الفني والتدريب المهني ، و معرفة رغبتها و قدرتها على ذلك . و توفير بعض المعلومات الأساسية التى يمكن الإفادة منها في تخطيط بعض أنماط التعليم الفني و المهني للفتيات السعوديات .

إستخدمت الباحثة **المنهج الوصفى** بالإضافة إلى إعداد إستبانة لجمع المعلومات ، و إشتملت عينة الدراسة عينة عشوائية مكونة ن ١٥٠ طالبة من طالبات الصف الثالث ثانوى لمدارس البنات بمدينة جدة ، و ١٥٠ من أولياء أمورهن .

و من **نتائج الدراسة** تلمس وجود رغبة شديدة لدى عينة الدراسة نحو التعليم الفني و المهني للطالبات .
ومما **أوصت الدراسة** به توسيع قاعدة التعليم و العمل بالنسبة للمرأة السعودية لزيادة مشاركتها في قوة العمل و سد النقص في القوى العاملة و حل دائم بدلاً من العمالة الوافدة المؤقته .

• **دراسة الحسينى (١٤٠٩هـ /١٩٨٨م) بعنوان " إعداد و تنمية القيادات الإدارية في قطاع التعليم العالي في المملكة العربية السعودية " . هدفت الدراسة** معرفة مدى الإهتمام بالقيادات النسائية ، و الأجهزة الإدارية النسائية في قطاع التعليم ، و رفع مستواها ، و معالجة أوضاعها ، و طبقت الدراسة الميدانية بإستخدام إستبانتين و جهت إلى جميع القادة (الذكور ، الإناث) في التعليم العالي بالمنطقة الغربية . و قد إعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** ، و توصلت الدراسة إلى **عدة نتائج** منها :

أن معدل مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل بالمملكة لا يتعدى (٦%) من إجمالي حجم القوى العاملة المشاركة في خطط التنمية ، و هذا المعدل من المشاركة يتركز في مجال الخدمات . و ضعف مشاركة المرأة في قوة العمل يعود إلى عوامل منها ضعف نصيبها من التأهيل و التدريب ، و قلة مجالات العمل المتاحة لها . و من أسباب عدم الرضى عن العمل لدى القيادات النسائية محدودية الفرص المتاحة أمامها للوصول إلى المناصب القيادية العليا . و أهم المعوقات التى تواجه المرأة في المنصب القيادي نقص برامج التأهيل و الإعداد الإداري قبل الحصول على المنصب القيادي .

• **دراسة الحسينى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) بعنوان " تقييم مساهمات المرأة في سوق العمل" .** و كان من **أهداف الدراسة** التعرف على مساهمات المرأة في سوق العمل بعد مرور ربع قرن على تعليم البنات بالمملكة العربية السعودية ، و تقييم دور التعليم في تأهيل المرأة و إعدادها للمساهمة في سوق العمل، والوصول لبعض المؤشرات التىتفيد في إستغلال القوىالبشرية النسائية المدربة بصورة أفضل .

وقد تضمنت الدراسة لجانب نظرى و آخر ميدانى . و إعتمدت على المنهج الوصفى التحليلي للوصول للنتائج . و ضم مجتمع الدراسة ١٠٠ رجل ، و ١٠٠ إمرأة من المستويات القيادية و الإشرافية في مجالات العمل .

و من **نتائج الدراسة** أن ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل يرجع لعدة عوامل منها محدودية مجالات العمل المتاحة لها، و قلة التخصصات في المجالات التى تضطر الدولة فيها اللجوء للعمالة الأجنبية .

و أعلى تمثيل للمرأة في قطاعات العمل المختلفة يظهر في القطاع التعليمي ، و مما يلاحظ عدم التخطيط و التوجيه لعمل المرأة بالمملكة منذ البداية ، و من أهم وسائل حل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة هي توعية الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة للمجتمع ، و التوسع في مجالات عمل المرأة ، و التنسيق بين الجهات التعليمية التى تقدم تعليم للمرأة .

• **دراسة الرشيد (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) بعنوان " تقييم فعالية التدريب في رفع كفاءة المرأة العاملة . دراسة إستطلاعية عن التدريب النسوى بفرع معهد الإدارة العامة بالمنطقة الغربية في الفترة (١٤١٣-١٤١٥هـ) .**
هدفت الدراسة البحث عن مدى تأثير فعالية برامج التدريب بالفرع النسوى لمعهد الإدارة العامة على رفع كفاءة أداء المرأة العاملة السعودية بالأجهزة الحكومية بجدة .
و إستخدم في الدراسة **المنهج الوصفى التحليلي المقارن** . و تكونت الدراسة من جزئين جزء نظرى و جزء ميدانى . و حصلت الباحثة على البيانات الخاصة بالجزء النظرى من مختلف مصادر المواد العلمية المنشورة ، أما الجزء الميدانى فحصلت على بياناته من المتدربات (٣٨٩متدربة) و هن الموظفات الحكوميات بالمنطقة الغربي اللاتي حصلن على تدريب من الفرع النسوى بمعهد الإدارة في الفترة من عام ١٤١٣-١٤١٥هـ ، و المشرفات عليهن (٣٨مشرفة) . و قد إتبعت الباحثة إسلوب العينة الطبقية التناسبية العشوائية و بحجم (٥٠%) من حجم المجتمع

ليتم تمثيل الثلاث جهات موضع البحث (وزارة الصحة ، الرئاسة العامة لتعليم البنات ، الديوان العام للخدمة المدنية) .
و من **التوصيات** التى قدمتها الدراسة الإهتمام بالتدريب النسوى بالمنطقة الغربية على أساس أنه نشاط مستمر و الحاجة ماسة له . و التعريف بأهمية التدريب و الإهتمام به و تحديث أساليبه .

• **دراسة الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) بعنوان " مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة و إمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام و الخاص". هدفت إلى** معرفة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية و التى يمكن إتاحتها لها في القطاعين العام و الخاص ، بما يتفق مع الشريعة الإسلامية ، و كذلك معرفة فرص تأهيلها فيهما حالياً و مستقبلاً و نظام توظيفها ، و كيف يمكن الإستفادة من الطاقات المؤهلة لزيادة مساهمة المرأة السعودية في التنمية .
و لجمع المعلومات إستخدمت الدراسة إستبانة ، و ضمت عينة الدراسة (٥٧ قطاع عام ، ١٠٦ قطاع خاص) تم إختيارهم بطريقة المسح الشامل و العينة العشوائية .
و من أهم **نتائج الدراسة** : إن واقع و أهمية إعداد المرأة مرتبط بالمهن التقليدية . وإتاحة فرص و مجالات عمل مهنية لإستقطاب خريجات من كافة المراحل التعليمية في جو عمل لا يتعارض مع المبادىء الإسلامية . و تأهيل الطالبات لسوق العمل بتنويع التخصصات و عدم حصرها في مجال واحد .
و قدمت الدراسة عدد من **التوصيات** منها تقييم تجربة مراكز خدمة المجتمع في كافة الجامعات لتدريب الخريجات و إكسابهن المهارات اللازمة التى يتطلبها سوق العمل ، و عمل دراسات مسحية للوظائف التى تشغلها العمالة غير السعودية في جميع القطاعات لمعرفة الإتجاه اللازم إتخاذه لإحلال القوى العاملة السعودية .

• **دراسة النعيم (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) بعنوان " كيف نوجه خريجات الثانوية العامة للتخصصات وفقاً لإحتياجات سوق العمل " .** و بينت هذه الدراسة عدد من النقاط أهمها :
أن التعليم الثانوى بوضعه الحالى يرتبط بالتعليم الجامعى أكثر من إرتباطه بسوق العمل ، و يهتم بالكم دون أن يوجه لإحتياجات سوق العمل . و هناك نقص واضح في إعداد الفتيات في مجال التقنية .

و قدمت الدراسة حلول للمشكلة على صعيد المتخرجات من الثانوية العامة ، و حلول جذرية على صعيد الوضع المستقبلي الذى يفرض مشكلة قائمة و مستمرة . و من هذه الحلول المقترحة ربط الخطط التربوية بخطط التنمية و بإحتياجات القطاعات المختلفة من التخصصات لتوزيع الطالبات على فروع الدراسة الملائمة و المؤهلة بعدة طرق منها : توفير الإحصاءات و البيانات الكاملة عن إحتياجات السوق في مجال الوظائف النسائية . و عقد ندوات متعددة و متخصصة تضم ممثلين من جميع القطاعات و أولياء الأمور لمناقشة إحتياجات المجتمع السعودى . و إنشاء كليات مهنية بعد الثانوية لمدة سنتين تمنح دبلوم تخصص مهنى . و بناء جهاز إداري وطنى مؤهل فنياً للتوجيه و الإرشاد للإسهام في إكتشاف قدرات و إمكانيات و ميول الطالبات .

• **دراسة بو بشيت (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . بعنوان " إنشاء كليات المجتمع للبنات بلمملكة العربية السعودية المبررات و الأهداف و البرامج المقترحة " .** و **هدفت إلى** التعرف على أهم مبررات إنشاء كليات مجتمع للبنات بالمملكة ، و الأهداف التى يمكن تحقيقها من خلالها ، و تحديد أبرز البرامج التى يمكن أن تقدمها هذه الكليات للفتاة السعودية و تكون متناسبة مع طبيعتها و إحتياجات التنمية .

و قد تناولت الدراسة جانبين نظرى تضمن التعليم العالى للبنات و كليات المجتمع في المملكة من حيث المفهوم ، و النشأة ، و التطور ، و الأهداف ، و الوظائف ، و الطلبة ، و الهيئة التدريسية ، و بعض النماذج العالمية . أما الجانب الثانى فهو ميدانى تم فيه إستخدام **المنهج الوصفى التحليلي** ، و إستخدام إستبانة لجمع المعلومات .

و من **نتائج الدراسة** أن مبررات (زيادة عدد خريجات الثانوية العامة ، و زيادة الطلب الإجتماعي على التعليم الجامعى للبنات ، و قلة وجود تخصصات مهنية متاحة للبنات بالتعليم العالى) نالت أعلى ترتيب . و إن إنشاء هذه الكليات بهدف (توفير تخصصات مهنية غير متوفرة حالياً في مؤسسات التعليم العالي ، و توفير فرص التعليم المستمر ، و توفير برامج تدريبية نسائية ، و برامج إنتقالية ، و البرامج الختامية المهنية) نالت أعلى ترتيب من بين الأهداف الأخرى . بينما نالت (برامج تأهيل مساعدات طب نساء و ولادة و أسنان ، إسعافات أولية ، تأهيل فنيات علاج نطق ، حاسب آلى ، رعاية معاقين ، علاج طب طبيعي ، خياطة و تصميم أزياء ، علاقات أسرية ، فنيات مختبرات و تحاليل ، حاضنات أطفال ، رياض أطفال ، فنيات أشعة) أعلى ترتيب .

و وضعت الدراسة عدد من **التوصيات** التى تسهم في توسيع قاعدة التعليم العالى للبنات بالمملكة ، و زيادة مساهمتها في سوق العمل النسائي منها البدء في إنشاء كليات المجتمع للبنات بالمملكة . و ضرورة توفير برامج مهنية و فنية و تنويع التخصصات المهنية لخريجات الثانوية العامة .

• **دراسة الصبان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) بعنوان " التعليم العالى و علاقته بسوق عمل المرأة في مدينة مكة المكرمة : إنموذجاً عن المملكة العربية السعودية " .** هدفت الدراسة التعرف على مدى التوافق و المواءمة بين مخرجات برامج التعليم العالي و سوق عمل المرأة بعامة و في مدينة مكة المكرمة بخاصة .

و إستخدمت الدراسة **المنهج الوصفى** للوصول **للنتائج** والتى تمثلت في عدم توازن العرض من خريجات التعليم العالي و الطلب في سوق عمل المرأة ، و التركيز على التعليم النظرى دون التطبيقي ، و عدم الإهتمام بالجانب الحرفي و التقنى .

و قدمت عدد من **التوصيات** من أهمها إعادة تخطيط و تصميم البرامج و المناهج التى تتناسب مع طبيعة و حاجات سوق العمل ، و طبيعة المرأة العاملة . و تدعيم عمادات خدمة المجتمع و التعليم المستمر و إستحداثها في الجامعات التى لا توجد بها .

• **دراسة الشهراني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) بعنوان " مستقبل تعليم المرأة السعودية الجامعي في ضوء متطلبات عصر تقانة المعلومات " . هدفت الدراسة** التعرف على كيفية تطوير التعليم الجامعي للمرأة السعودية بما يتناسب مع متطلبات المستقبل ، و يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية .

و إستخدمت الدراسة **المنهج الوصفي** و مثلت الإستبانة أداة للدراسة ، و مما **توصلت إليه الدراسة** :أن إرتباط الدراسة الجامعية بمتطلبات سوق العمل الحالي أحد أهم أنظمة و أساليب التعليم الجامعي الحالية ملائمة ، أن نظام التلمذة على أيدي مختصين و التعليم المستمر و التعليم على رأس العمل ، و أساليب التعليم

الذاتي ، و التدريس الذكية بالكمبيوتر من أهم أساليب و نظم التعليم مستقبلاً . و أن التحول من النظم التقليدية إلىنظم التعليم المستمر و المعاود ، و التحول من تنمية المعرفة إلى تنمية المهارات من أهم أساليب التخطيط و التطوير لتحديث تعليم المرأة .

و قد **أوصت الدراسة** بتحقيق المزيد من التوافق بين حاجة سوق العمل و التعليم الجامعي للمرأة السعودية ، و الإهتمام بالتعليم الذاتي و التدريب و التعليم المستمر .

و بناءاً على ما تم إستعراضه من دراسات حول واقع تدريب المرأة و تأهيلها لسوق العمل يمكن إبداء الملاحظات و الإستنتاجات التالية :

١-إلتقت جميع الدراسات في موضوعها مع موضوع الدراسة الحالية الذى يسعى إلى تطوير سوق العمل عن طريق تنمية و تفعيل دور العمالة النسائية فيه ، و إن تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تحديد موضوعها داخل إطار سوق العمل النسائي السعودي ، دون تحديد لقطاع العمل سواء كان قطاع العمل المنظم أو غير المنظم ، أو تحديد للعمالة سواء كانت مواطنة أو وافدة ، و ذلك على النحو التالي :

- إهتمت الدراسات بضرورة تعليم و تدريب المرأة السعودية لما له من دور في تفعيل مشاركتها في سوق العمل المحلي ، بإستثناء دراسة صابر (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) ، و الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) ، و الحولي (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) ، و ثروت (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) ، و عبدالهادي (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) التى أكدت هذه الأهمية للمرأة في الدول العربية بصفة عامة .

- تناولت ندوة معهد الإدارة العامة (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) موضوع التدريب و دوره في حل مشكلات موظفات الخدمة المدنية في سوق العمل السعودي ، بينما إنفردت دراسة ثروت (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) ، و عبد الهادي (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) بدور برامج التدريب لحل مشكلة العمالة النسائية في قطاع العمل غير المنظم .

- بينت دراسة صائغ (١٤٠٨/١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) ، و بوبشيت (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، و الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) الرغبة في تحديث و تطوير المهارات المهنية للمرأة السعودية من أجل زيادة مساهمتها في سوق العمل السعودي .

- إهتمت العديد من الدراسات بتقويم جانب أو أكثر من جوانب العملية التربوية للعمالة النسائية العربية لتعزيز مشاركتها و فاعليتها في سوق العمل العربي بما يناسب طبيعتها و الإحتياجات التنموية كما جاء في دراسة صابر (١٣٩٣م/١٩٧٢م) ، و الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) ، و الحولي (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) ، و هيجان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، و إختصت دراسة صائغ (١٤٠٨/١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) ، و الحسينى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) ، و الرشيد (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) ، و الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) ، و بوبشيت (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، و ندوة معهد الإدارة (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) ، و دراسة النعيم (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) بتقويم العملية التدريبية مع العمالة النسائية السعودية داخل سوق العمل المحلي .

- بينت دراسة الحولي (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) العوائد الإقتصادية من تعليم المرأة العربية الفلسطينية .

- أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك إختلال في توازن العرض و الطلب داخل سوق العمل النسائي السعودي وهو ما أكدته دراسة هيجان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، و الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) ، و الصبان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، و في سوق عمل المرأة العربية و هو ما أكدته دراسة صابر (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) ، و دراسة الحولي (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) .

٢-إتفقت جوانب تناولتها بعض الدراسات مع بعض جوانب الدراسة الحالية حيث أتفقت دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) مع الدراسة الحالية في تحديد بعض الآليات التربوية البديلة لتعليم المرأة العربية و هي : التعليم الذاتي ، و التعليم بالمراسلة ، و التعليم المبرمج ، و التعليم بوسائل الإتصال . في حين إتفقت دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) في تحديد مبررات التعليم المستمر لتطوير تعليم المرأة العربية وهو ما يتفق مع ما تطرحه الدراسة الحالية من معرفة مبررات التدريب التحويلي و إن كانت تتميز هذه الدراسة في تصنيف هذه المبررات إلى مبررات خاصة بمنشآت العمل و مبررات خاصة بالمؤسسات التربوية و آخرى تختص

بقوى العمل النسائية ، بينما إنفردت دراسة هيجان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) بمناقشة مداخل تدريبية لتعزيز الدور القيادي للمرأة العربية .

٣-ألمحت العديد من الدراسات لأهمية التدريب التحويلي للعمالة النسائية في سوق العمل السعودي وهو ما يؤكد أهمية موضوع الدراسة الحالية كما جاء في دراسة صابر (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) ، و الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) ، و الحولي (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) ، و الرشيد (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) ، و الشهراني (١٤١٧هـ /١٩٩٦م) ، و الصبان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، و ندوة معهد الإدارة العامة (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) . بينما صرحت دراسة عبد الهادي (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) بأهميته للمرأة العربية العاملة في قطاع العمل غير المنظم وهو ما يختلف مع الدراسة الحالية التى لم تحدد قطاع محدد إنما تأخذ بجميع القطاعات الموجودة داخل سوق العمل النسائي السعودي المنظم و غير المنظم .

رابعاً : دراسات عن التدريب التحويلي أو أحد نوعيه و صلته بالعمالة أو سوق العمل :

• **دراسة الشقاوي (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) بعنوان " التدريب الإداري للتنمية دراسة لبرامج التدريب الإداري الإعدادي في المملكة العربية السعودية " .** و هى دراسة ميدانية تقويمية **هدفت إلى** تقويم أثر البرامج الإدارية الإعدادية التى يقدمها معهد الإدارة العامة على المتدربين الذين سيلتحقون بالخدمة المدنية من حيث تزويدهم بالمعارف ، و المهارات ، و الإتجاهات المطلوب توفرها في محيط العمل في الخدمة المدنية بالنسبة للتنمية الوطنية ؛ للتعرف على مدى ملائمة التجربة التدريبية الإعدادية لمتطلبات وظائفهم .

وتكون مجتمع الدراسة من خريجي برامج التدريب الإعدادية الذين قضوا عامين في التدريب في معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية ، و بلغ عددهم الكلي (١٠٦٣) خريجاً ، تم الوصول إلى (٢٣٢) خريجاً منهم . كما شمل مجتمع الدراسة على (١٢١) مشرف (رئيس مباشر)على المتدربين . و قد تم تصميم إستبانتان واحدة للخريجين ، و أخرى للرؤساء المباشرين .

و **توصلت الدراسة إلى** أن برامج التدريب الإعدادي -مع الإقرار بجوانب الضعف فيها- فعالة في تزويد المتدربين ببعض المهارات التى يحتاجونها في وظائفهم المستقبلية في الخدمة المدنية بالمملكة ، و بالتالى فإن هذه البرامج الإعدادية تسهم في تنمية القطاع العام بالمملكة ، و تخدم أهداف التنمية الوطنية العريضة .

• **دراسة الطيب (١٤٠٦هـ/١٩٨٦م) بعنوان " البرامج الإعدادية بمعهد الإدارة العامة . و دورها في إعداد القوى العاملة و تطويرها " .** و هي دراسة نظرية إعتمدت على الأدبيات العلمية و الوثائقية لجمع المعلومات ، و **هدفت إلى** إلقاء الضوء على البرامج الإعدادية في معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية ، و التعرض لهذه البرامج من ناحية فكرتها ، و نشأتها ، و أهدافها . ثم التعرف على الدور الذى تلعبه في إعداد الموظفين في حقول العمل الحكومي المختلفة .

و تطرقت الدراسة إلى المجالات التى تعد لها البرامج الإعدادية وهى : مجالات الشؤون المالية ، و مجال الدراسات البنكية ، و مجال شؤون الموظفين ، و مجال الحاسب الآلى ، و مجال دراسات المكتبات و السكرتارية ، و مجال النسخ . كما تطرقت إلى الوسائل المتبعة في تنفيذ هذه البرامج ، و إلى النظام الذى يحكم الدراسة في هذه البرامج . ثم إستعرضت الدراسة دور هذه البرامج في إعداد القوى العاملة المدربة للوظيفة العامة بمختلف تخصصاتها . و قد أظهرت الدراسة مساهمة هذه البرامج بصورة واضحة في إعداد الموظفين في الحقول التدريبية التالية :برنامج دراسات الأنظمة ، و الرقابة المالية ، و الدراسات المالية ، و الحاسب الآلى ، و المستشفيات و النسخ الإعدادى ، و دراسات شؤون الموظفين . بينما لم يتضح مدى مساهمة البرامج الأخرى لأنه لم يتخرج منها أحد وقت إعداد الدراسة .

و في ختام الدراسة بينت عدد من المشكلات التى تواجه البرامج الإعدادية و هي : الإنسحاب من البرامج بعد الإلتحاق مما يؤدى إلى إهدار الجهد و المال . قصور تحديد مهمات الوظائف التى يعد لها الخريجون . تعين الخريجين في وظائف لم يعدوا لها . بالإضافة إلى بعض المشكلات الإجرائية .

ثم تعرضت الدراسة لخطوات تطوير البرامج الإعدادية القائمة و التى تسعى لتلافى المشكلات السابقة و أهم هذه الخطوات : القيام بتشكيل فرق للتطوير لضمان الإعداد في المجال الوظيفي ، و تطوير سبل

العمل من خلال لائحة للبرامج الإعدادية يتم تنفيذ البرامج وفقاً لها ، وهذه اللائحة تغطى العديد من الثغرات الموجودة في قواعد الدراسة في البرامج السابقة .

• دراسة **Nalder (1991) بعنوان : صلة نظرية التعلم التحويلي بإدارة الرعاية الصحية . هدفت الدراسة إلى** التعرف على كفاءة البرنامج P.S.C - إدارة الرعاية الصحية الأولية - و الذى تم تدريسه للأطباء لتحويلهم إلى مديرين للرعاية الصحية في البلاد النامية .

و مثل مجتمع الدراسة المتدربين و المشاركين و موظفى الصحة في برنامج P.S.C ، و جمعت البيانات بعدة طرق نوعية على نحو فردى ، و بالمقابلات ، و التحليلات الوثائقية ، و ملاحظة المشاركين .

ومن **نتائج الدراسة** أن هذا البرنامج ساعد الأطباء المتدربين المزمع نقلهم إلى مديرى الرعاية الصحية على تعلم كفاءات جديدة ، و تعلم في المحيط و المكان ، و تقديم الإقتراحات قبل المفاهيم الإدارية ، و تهذيب التفكير النقدى و التأملي و صياغات و تأليف الكتب ، و توليد معلومات صالحة و كشف الخيارات ، و الميل لحل المشكلات الإدارية كفريق عمل .

و **أوصت الدراسة** أن على إدارة و تدريب الرعاية الصحية الأولية P.S.C التأكيد بجعل التعلم التحويلي جزء من استراتيجية شاملة و مطورة للإدارة .

• **دراسة السفلان (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) بعنوان " واقع و مستجدات الفرص الوظيفية في الأجهزة الحكومية بالمملكة : دراسة تطبيقية على عدد من خريجي و خريجات جامعة الملك عبدالعزيز " .** و من **أهداف الدراسة** إقتراح أساليب و وسائل و برامج للتدريب التحويلي للتخصصات التى يوجد بها فائض من الخريجين و الخريجات ، لتحويلهم إلى التخصصات المطلوبة لإحتياجات التنمية بالمجتمع ، و التى تعانى من النقص أو الندرة في التخصصات البشرية المطلوبة لها . و بحث دور المرأة في عملية التنمية ووضع تصور علمى لأوجه التوسع في التوظيف النسائي أفقياً و رأسياً لإيجاد مجالات إستخدام للمرأة تتفق مع طبيعتها كأنثى ومع تعاليم الدين الإسلامى الحنيف .

و إعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفى** لوصف الوضع الحالى للخريجين و الخريجات ، و **المنهج التحليلي** عند تحليلها للبيانات و المعلومات التى تم جمعها بواسطة إستبانة وجهت لعدد من خريجي وخريجات جامعة الملك عبدالعزيز ، أو من كان يدرس في المرحلة النهائية للتخرج .

و من **نتائج الدراسة** عدم إحكام الربط بين مخرجات التعليم و إحتياجات سوق العمل . و محدودية فرص النمو الوظيفي بالأجهزة الحكومية . و إحتلال برامج التدريب التحويلي في مجال (التدريب الفني و المهني ، التدريب على الحاسب الآلي ، التدريب التربوي) المرتبة الأولى في تأييد العينة لها . بينما إحتلت برامج المراجعة و المحاسبة و برامج الشؤون القانونية المرتبة الثانية .

و مما **أوصت به الدراسة** توسيع قاعدة العمل النسوى أفقياً ، بإيجاد مجالات عمل جديدة للمرأة تتفق مـــع تعاليم الدين الإسلامى . و العمل على إستيعاب القطاع الخاص للعمالة النسائية في الأعمال التى تتناسب مع طبيعتها و قدرتها الإنتاجية ، و بما يتفق مع تعاليم الدين الإسلامي . تحقيق العمل على الإستفادة من العمالة النسائية بشكل أمثل ، و توفير أوجه الرعاية و الخدمات المساعدة التى تشجع المرأة على الإستفادة من فرص التوظيف المتاحة . و زيادة الإهتمام و الحرص على تنويع مصادر التعليم و المعرفة للفتاة السعودية . و الإستفادة من فائض الخريجين في سد العجز في التخصصات و المهن التى تعاني سوق العمل من النقص فيها و تحتاجها خطط التنمية . و العناية بالتدريب التحويلي و إعداد برامج في التخصصات التى يزيد الطلب عليها لفائض خريجي التعليم الجامعى و العام .

• **دراسة Roberts (1995) بعنوان " دراسة لعمليات التحويل لمدرسي اللغة الانجليزية قبل الخدمة (مفهومات التدريس و التعلم) " . هدفت الدراسة** الإجابة عن التساؤلات التالية :

كيف يستطيع الفرد نظرياً توجيه تأثير عمليات التحويل في فرد آخر ؟ و ما هي أصول التدريس المبنية على الإستدلال و الإستنتاج ، و الممارسات التى تساند تلك العملية ؟

و إستخدمت الدراسة **المنهج التجريبي** ، و مجتمع الدراسة تمثل في المرشحين (قبل الخدمة) لتدريس اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية متخرجين و غير متخرجين . و قد تم إختيار (٨ طلاب) و قسموا إلى مجموعتين متقابلتين ضمت كل مجموعة (٤ طلاب) ، إثنان منهم متخرجان ، و إثنان

لم يتخرجا بعد . و درست إحدى المجموعتين مقرر دراسي بصورة نظرية (توجيه رسالة) ، بينما درست المجموعة الثانية بطريقة الإستدلال المبنى على الإستنتاج .

و جمعت البيانات أثناء تدريس المقرر الدراسى بالملاحظة ، و التسجيل الصوتى ، و التسجيل السمعى ، و المذكرات . و بعد تحليل البيانات تبين أن المدرسين المرشحين تغيرت و سائل تفكيرهم ، و نمت وتطورت . و عند مقارنة نتائج المجموعتين و جد أن المجموعة التى تم تدريسها بوسائل إستنتاجية مبنية على الإستدلال و الإستنتاج (كتابات تأملية ، تحدث ، أسئلة ، نقد ..) كان تعليمها أكثر عمقاً ، و قد نمت وسائل تفكيرهم فعلياً و جوهرياً ، و يفترض عند تعينهم أن يكون لهم دور فعال كمدرس مساند و مرشد و مساعد . بينما المجموعة التى درست نظرياً نمت بالحد الأدنى للتعلم .

و بينت الدراسة أن توجيه الفرد نظرياً (عن طريق إرسال رسالة أو عن طريق الإستدلال المبنى على الإستنتاج) من ناحية التدريس و التعليم يتأثر بعدة جوانب منها : الوسائل التى نماها الفرد سابقاً ، حد نمو الخبرة الفردية ، الوسائل التى طورها الفرد كمدرس .

• **دراسة بكر ، عبد الجواد سيد (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) بعنوان " الإجازة العلمية مدفوعة الأجل ، كصيغة لتعليم و تدريب القوى العاملة في أنجلترا ، و برنامج مقترح للإستفادة منها في مصر " . هدفت إلى** مناقشة إسلوب الإجازة التعليمية مدفوعة الأجل كصيغة لتعليم و تدريب القوى العاملة بإعتبارها تجربة أنجليزية تربط بين التعليم و عالم العمل .ثم وضع برنامج مقترح للإستفادة منها في مصر ، و أحد أهداف هذا البرنامج هو المساعدة في عمليات التحول المهني(الإنتقال من تخصص إلى آخر) .

و قد حدد في البرنامج المقترح الأهداف ، و القطاع الذى سيقدم إليه ، و الجهات التى تنظمه ، وآليات تنفيذه .

• **دراسة القباني ، و العبداللطيف (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) بعنوان " التدريب الإداري و التوظيف " . هدفت الدراسة** إلى إلقاء الضوء على دور معهد الإدارة في المملكة العربية السعودية منذ إنشاءه عام ١٣٨٠هـ في توفير القوى البشرية الوطنية المدربة لسوق العمل سواء الحكومي أو الأهلي .

و هي دراسة نظرية تم التعرض فيها إلى تعريف البرامج الإعدادية ، و أهدافها ، ثم تبعه تحليل تاريخي للبرامج الإعدادية في المعهد بناء على الأنشطة السنوية ، و أعداد الخريجين الذين إلتحقوا بسوق العمل ، و مجالات التخصص الوظيفي الذى إهتمت به هذه البرامج . و إستمدت معلوماتها على تقارير إنجازات المعهد خلال الفترة من ١٣٩٣هـ - ١٤١٦هـ . و ذلك من أجل معرفة إسهامات المعهد في توفير القوى البشرية الإدارية المدربة لسوق العمل .

• **دراسة الوكالة المساعدة للإعداد التربوي و المهني بالرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) بعنوان " نماذج مقترحة لتوسيع قاعدة التعليم العالي " . هدفت الدراسة إلى** إيجاد فرص أكثر أمام الفتاة السعودية في التعليم العالى . و لذلك إقترحت الدراسة في أحد جوانبها عدد من الخطوات لتنفيذ برامج للتدريب التحويلي بالكليات المتوسطة للبنات .

و من **النتائج** التى ذكرت :أن توسيع مجالات التعليم العالي للفتاة السعودية ينطلق من دوافع تربوية ، و مهنية ، و إجتماعية ، وتنموية ، و ثقافية . و أن البرامج المقترحة تدور في ثلاث محاور رئيسية هي : التعليم ، و الصحة ، و الرعاية الإجتماعية . و جميعها مجالات تتفق مع تعاليم الدين و تقاليد المجتمع و تقرها الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة . أما عن برامج التدريب التحويلي بالكليات المتوسطة فقد دعت الدراسة إلى ضرورة الإعداد الجيد لبدء دورات التدريبية لتحويل أو تغيير مسار الخريجات اللاتي لا يجدن فرصاً للعمل ، و يرغبن المشاركة في برامج التنمية بالمملكة . و قد إقترحت الدراسة إسلوباً لتنفيذ هذا البرنامج تمثل في اللاتي :

التركز على البرامج التى تحتاجها الأعمال و الوظائف المتوفرة و على الحرف المهنية التى يمكن أن يستفاد منها مثل:أعمال النسخ و الإدارة ، و التمريض ، و المحاسبة ، و أعمال المكتبات . و وضع الحوافز و المكافآت على قدر أهمية البرنامج من أجل تشجيع الخريجات للإقدام عليها . و أن تكون مراكز التدريب في أمهات المدن بالمملكة ، فهى التى تحظى بغالبية الخريجات اللاتي بدون عمل نظراً لزيادة تخصصاتهن عن الحاجة المطلوبة .

و بناءاً على ما تم إستعراضه من دراسات حول التدريب التحويلي يمكن إبداء الملاحظات و الإستنتاجات التالية :

١-تناولت جميع الدراسات أهمية التدريب التحويلي في التعامل مع مشكلات سوق العمل إلا أن هذا التناول إختص بأحد نمطي التدريب التحويلي إما المساري أو التنموي ، في حين أن الدراسة الحالية تتناول المسارين معاً . فدراسة Nalder (1991) ، و السفلان (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) ، و الوكالة المساعدة للإعداد التربوي و المهني بالرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) ، و بكر (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) إختصت بتناول أهمية التدريب التحويلي لسوق العمل لتغيير المجال الوظيفي . و إنفردت دراسة Roberts (1995) في تناول أهميته لتنمية و تطوير الإمكانيات ، و المعارف ، و المهارات الوظيفية . و تنفرد دراسة الوكالة المساعدة للإعداد التربوي و المهني بالرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) في إتفاقها مع موضوع الدراسة الحالية في معالجة موضوع التدريب التحويلي لفئة قوى العمل النسائية السعودية .

٢- أشارت دراسة الشقاوي (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) ، و الطيب (١٤٠٦هـ/١٩٨٦م) ، و القباني (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) لموضوع برامج التدريب الإعدادية في معهد الإدارة العامة بالمملكة ، و دورها في إعداد عمالة لحقول العمل الحكومية الإدارية . و معهد الإدارة العامة بالمملكة هو أحد مؤسسات التدريب اللانظامي و التى تم تطبيق الدراسة الميدانية للدراسة الحالية .

٣-إنفردت دراسة Nalder (1991) ، و Roberts (1995) في تأكيد فاعلية ممارسات التدريب التحويلي تجريبياً في سوق العمل بتزويده بالعمالة ذات المواصفات التى تتناغم مع إحتياجات المستقبل . بينما أكدت دراسة الشقاوي (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) ، و الطيب (١٤٠٦هـ/١٩٨٦م) فاعلية ممارسات التدريب التحويلي نظرياً مع إحتياجات سوق العمل المحلي . وتسعى الدراسة الحالية لتأكيد فاعلية التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي المحلي ميدانياً بإستخدام الإستبيان .

٤-حددت دراسة السفلان (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) بعض برامج التدريب التحويلي الضرورية لسوق العمل المحلي ، و إنفردت ورقة عمل الوكالة المساعدة للإعداد التربوي و المهني بالرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) بتقديم تصور مقترح لتنفيذ برامج تدريب تحويلي للخريجات في سوق العمل المحلي . و الدراسة الحالية في أحد جوانبها تسعى لتحديد إطار يسترشد به عند الأخذ بالتدريب التحويلي في سوق العمل النسائي من حيث النمط المفضل ، و الجهة المسؤولة عن تنفيذه ، و الفئات التى تستفيد منه ، و آليات لتفعيل دوره .

تعقيب على الدراسات السابقة :

بعد إستعراض أهم الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية ، و إنطلاقاً مما توصلت إليه نتائج و توصيات الدراسات السابقة ، فإن الباحثة تؤكد أن الدراسات السابقة لم تتصل نتائجها بين ما يربط بين التدريب التحويلي (بنمطيه المساري و التنموي) و المرأة العاملة (القائمة بالعمل أو العاطلة) و مشكلاتها في سوق العمل السعودي ، و لم تأتي بتحديد يشمل عدة جوانب من منهجية التدريب التحويلي النسائي على غرار الدراسة الحالية . لذلك تأمل الباحثة أن يكون فيما توصلت إليه من نتائج و توصيات إضافة علمية مفيدة تفتح المجال لدراسات تستكمل هذا الموضوع ، و تتناوله من جوانب أخرى .

الإطـــــــار الــنـــظـــــــري

المبحث الأول :

التدريب التحويلي (نظرة عامة)

أ- الإنسان و التحول .
ب-التحول في بيئة الخدمات التربوية .
ت-نشأة و تطور مفهوم التدريب التحويلي .
ث-معنى التدريب التحويلي .
ج-طبيعة التدريب التحويلي .
ح-العمالة و التدريب التحويلي .
خ-الحاجة إلى التدريب التحويلي .

التدريب التحويلي (نظرة عامة)

مقدمــة :

أ - الإنسان و التحول :

إن جوانب شخصية الإنسان سواء كانت الجسمية ، أو الإنفعالية ، أو الإجتماعية ، أو العقلية -كما هو ثابت- ليست نمطية جامدة . فالإنسان كائن متحرك غير ساكن أحواله تتحول و تتبدل يوماً عن يوم ، و ذلك ما أكده توفلر (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) حين وضح أن علاقة الفرد مع عالم الأشياء و الأفراد و الهيئات و الأفكار علاقة مؤقته ، و هي تزداد قصراً يوماً فيوم ، حتى تصبح سريعة الزوال لا تستقر إلا قليلاً ليحل محلها علاقات أخرى . و هذه الحقيقة أشار إليها القرآن في قوله تعالى: { و قد خلقكم أطواراً } (نوح : ١٤) .

و مبدأ (التحويل) في حياة الإنسان ليس قائماً على فراغ ، بل هو واقع فرضته طبيعته البشرية قال تعالى: { و لو شآء ربك لجعل الناس أمةً واحدةً و لا يزالون مختلفين * إلا من رحم ربك و لذلك خلقهم ...} (هود ، ١١٨-١١٩) ، كما تؤكده ضغوط البيئة ، و وعود المستقبل ، و حاجات المجتمع و مصلحتها في التطور و التغير . و يشير القرآن لذلك في قوله تعالى : { ... بل هم في لبسٍ من خلقٍ جديدٍ } (ق :١٥) .

و يؤكد هاشم (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) " أن الإنسان قادر بعمله ، و كدحه ، و إجتهاده ، و بما منحه الله من عقل يميز به ؛ أن يحول وضع إلى وضع حسن ، و من حسن إلى أحسن " ص٨٣ . فحقيقة الإسلام لا ترفض التحويل و الذى هو ناموس من نواميس الطبيعة و الحياة ، بل إن القرآن الكريم و السنة النبوية المطهرة ، و ما يتضمنان من تعاليم في المعاملات ، و العبادات تحث على التغير و التحويل و التبديل ضمن حدود و قيود و معايير شرعية ثابتة ، يتضح بعضها في قول المولىعز وجل: { له معقبتٌ من بين يديه و من خلفه يحفظونه من أمر الله إن الله لايغير ما بقومٍ حتى يغيروا ما بأنفسهم و إذا آراد الله بقوم سوءاً فلا مرد له و مالهم من دونه من والٍ} (الرعد ،١١).

و العلاقة بين الإرادة البشرية و التحويل من خلال الرؤية الإسلامية تقوم على جانبين الأول منهما يتعلق بحدود الحرية حيث يضع الإسلام الإرادة البشرية داخل مساحة محددة ، و على المرء أن يؤمن بأن هناك ما يقع بقضاء و يخرج عن سيطرته فليس بيده حيلة في تغييره أو تحويله ، فمثلاً الإنسان مجبر بالحق و العدل و النواميس علىأن يولد و يموت قال تعالى: { هو الذى يحي و يميت فإذا قضى أمراً فإنما يقول له كن فيكون } (غافر، ٦٨) ، كذلك على أن يبعث و يحاسب قال تعالى: { زعم الذين كفروا أن لن يبعثوا قل بلى وربي لتبعثُن ثمّ لتنبّون بما عملتم ... } (التغابن ، ٧) . و علىأن يكون ذكراً أو أنثى قال الوهاب عز وجل: { ... يهب لمن يشآء إناثاً و يهب لمن يشآء الذكور } (الشورى ، ٤٩) ، و أيضاً علىأن يحمل ملامح شخصيته و تكوينه الجسمي يقول عز وجل: { هو الذى يصوركم في الأرحام كيف يشآء ... } (آل عمران ، ٦) ، { يآأيها الإنسان ما غرك بربك الكريم ، الذى خلقك فسواك فعدلك ، في أىّ صورةٍ ماشآء ركبك } (الإنفطار ،٦-٨)... . و يرى خليل (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) أن هذه الإلتزامات الحتمية تعطى الحياة وحدتها و تماسكها و معناها .

على أن هناك أمور تدخل ضمن الحتمية المقدرة ؛ و لكن في مقدور الإنسان تحوير وجهتها و تغييرها ، منها المناخ الذى ينشأ فيه الفرد ، و التربية الأولية التى يخضع لها و يشب على قواعدها ... . و الإسلام يمنح الإرادة البشرية المؤمنة فرصتها في صياغة مصيرها و التشب به ، أو إستعادته إذاما أفلت من بين يديها يقول تعالى: { بل الإنسان على نفسه بصيرةٌ } (القيامة ، ١٤)، { فذكر إن نفعت الذكرى ، سيذكر من يخشى ، و يتجنبها الأشقى } (الأعلى ، ٩-١١) ، { و نفس و ما سواها ، فألهمها فجورها و تقواها ، قد أفلح من زكاها ، و قد خاب من دساها } (الشمس ، ٧-١٠) . { و من يتزكى فإنما يتزكى لنفسه ... } (فاطر ، ١٨) .

أما الجانب الثاني فهو يتعلق بالتفاعل مع التحول ، و هنا يطالب الإسلام من الشخصية المسلمة بالتفاعل الذى يقوم على الوعى و الإدراك للواقع و المستقبل ، مما يمكن الإنسان من إعادة تنظيم خبراته ، و إعادة تشكيل واقعه ، و التصدى لقوى التحول و مجابهتها و التفاعل معها بمعادلة التأثير و التأثر ، فيتكامل مع هذه القوى و يرتقى بها لخدمة مصالحه .

و يبين السلمي (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) و السلمي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن العلماء يرصدون أربعة إحتمالات لموقف الفرد من عالم التحويلات هي : التجاهل ، و التسليم ، و المرونة أو التكيف ، و المواجهة . و يري السلمي (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) أن التجاهل هو أسلوب الإهمال و عدم الإكتراث ، أما التسليم فهو الخضوع للأمر الواقع ، أما المرونة أو التكيف فيري كلاً من السلمي (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) و Bordoloi (1998) بأنها القدرة على تغيير الحالات ، و هي نتيجة طبيعية تترتب على المتغيرات الديناميكية التى تظهر كرد فعل لتغييرات معينة في المتطلبات الخارجية و الظروف الداخلية في محاولة للإستفادة من الفرص و التقليل من آثار المعوقات بقدر الإمكان ، إلا أن Bordoloi (1998) يعتقد بأن المرونة و إن كانت كسلوك يحدد أحياناً للتعامل مع حالات عدم اليقين و التى تتصف بقدر من الحتمية ، في حين أن سلوك التكيف يوصف أحياناً بأنه قدرة على التغيير في إطار حالة معينة .أما المواجهة فيري السلمي (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) و السلمي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) بأنها " التعامل الجرىء مع المتغيرات لإستثمار الفرص أو تخفيض المعوقات و تحييدها إن لم يكن إلغاء آثارها " ص٥٥ ، ص٦٠.

و مواجهة التحولات هو السلوك الوحيد المطلوب في المجتمع المسلم من الشخصية التى تعتنقه ، لأن الإتجاه الإنسانى في الفكر الإسلامي يتسم بخصائص تضفي عليه ذاتية و أصالة ، فليس كل تحول و تغيير يمكن القبول به ، و التعامل و التفاعل معه ، أو الأخذ بكل جوانبه و قبول توجهاته. فالفرد المسلم ينتمى إلىأمة لها خصائصها ، و مبادئها ، و قواعدها ، و إطار يحدد داخله ما يقبل أو يرفض من أمور و مستحدثات قال تعالى: { الذين يستمعون القول فيتبعون أحسنه أولئك هداهم الله و أولئك هم أولوا الألباب } (الزمر : ١٨)

، { و إستقم كما أمرت و لا تتبع أهوآءهم } (الشورى : ٥٢) ، { وأن هذا صراطى مستقيماً فاتبعوه و لا تتبعوا السبل فتفرق بكم عن سبيله ذالكم وصاكم به لعلكم تتقون } (آل عمران : ١٥٣) ، { يآأيها الذين آمنوا أطيعوا الله و أطيعوا الرسول و أولى الأمر منكم فإن تنازعتم في شيءٍ فردوه إلى الله و رسوله أن كنتم تؤمنون بالله و اليوم الأخر ذلك خير و أحسن تأويلاً } (النساء : ٥٩) .

و يرجع العلماء أسباب التحول في حياة الفرد إلى سببين هما :

- **مطالب النمو :** فعملية النمو الإنسانى تفرض على الفرد مطالب معينة هذه المطالب أو الحاجات تختلف بطبيعتها من فترة لأخرى ، و يؤكد ذلك محمد (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) حيث يوضح أن مطالب الأطفال حديثى الولادة ليست نفسها لأطفال أكبر ، و هي غيرها في الطفولة المتأخرة ، كما تتغير في سن المراهقة ، و بالتأكيد فإن مطالب (الكبار) تتمايز عن مطالب (الصغار) لأسباب تتعلق بالنضج و تراكم الخبرة ، و مزاولة المهن ، و المؤثرات الخارجية ... . و خالق البشرية عز وجل يؤكد ذلك في قوله: { و قد خلقكم أطواراً } (نوح : ١٤) .
- **مؤثرات البيئة :** و هذه المؤثرات تتعلق بالتغير السريع في العلم و المعرفة و التكنولوجيا و ما يصاحبها من تحولات في القيم و العادات و المعارف ... ، و يدخل ضمن مؤثرات البيئة التفاعلات التى تتم بين مكونات هذا الكون ، و التى يمكن إستنباطها من قوله تعالى :{ و أضرب لهم مثل الحياة الدنيا كمآء أنزلناه من السماء فاختلط به نبات الأرض فأصبح هشيماً تذره الريح و كان الله على كل شيءٍ مقتدراً } (الكهف : ٤٥) ، { إنما مثل الحياة الدنيا كمآء أنزلناه من السمآء فإختلط به نبات الأرض ... } (يونس : ٢٤) .

و بماأن حاجات الفرد و مطالبه تتغير على مدى عمره كله ، أصبح من الضرورىأن يمتلك خبرات و مهارات تمكنه من مسايرة التغير ، و مطالبه المتزايدة عبر مؤسسات المجتمع و تنظيماته . و يشير Raynolds (1997) و بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و الطيب (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) و عامر (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) أن في هذه الأيام يواجه الأفراد و المنظمات تغيرات سريعة لمستويات التعقيدات الإجتماعية ، و البيئية ، و التنوع ، و عدم التحديد ، مما يزيد الحاجة إلى إكتساب مهارات و قدرات التحويل . و يذكر الحمادى (١٤١٩هـ/١٩٩٩م ، ص٣٣،٣٤) عدة مجالات للتغيرات هي :

> " التغير في المبادىء و القيم ، في السلوك و التعامل مع الأخرين ، في أساليب الإدارة و القيادة ، في الوظيفة و العمل ، في اللوائح و القوانين و الأنظمة و الإجراءات ، في المهارات و القدرات ، في المسؤوليات و الصلاحيات ، في الشؤون البيتية (الزوجة ، السكن ، الأثاث ...) ، في التخصص و الدراسة ، في الميول و الرغبات و الهوايات ، في المنافسة و التحدى ، في الإمكانيات المادية و المعنوية ، في القوة و السيطرة و النفوذ ، في الولاء و المحبة و التأييد ، في الفكر و الثقافة ، في التقنة و العلوم ، في الإقتصاد ، في السياسة ، في الأخلاق ، في النواحي الإجتماعية " .

و مع ذلك يؤكد توفلر (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) إستنتاجاً من أبحاثه التى أجراها : أن قدرة الإنسان على التحول ليست مطلقة ، بل أن هذه القدرة ذات حدود . و هي تختلف من شخص لآخر ، و يرجع هذا الإختلاف إلى مدى مخزون مهارات التحول لدى الفرد ، و مدى إنتشار ثقافة التحول في البيئه المحيطة به .

و يشير محمد (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) إلى أن كل إنسان يصل إلى مستوى معين لا يستطيع بعده مسايرة التحويل و عندها قد يعيش مغترباً معزولاً عن تطورات مجتمعه ، عاجزاً عن تحقيق التوافق الإجتماعي و المادى ، و قد يصاب بما أسماه توفلر (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) " صدمة المستقبل Future Shock " ص٤٦،٥٤. في حين يشير الكيلانى (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) إلىأن القران الكريم وصف الإنسان العاجز عن مسايرة زمانه و ما به من تطورات بالميت حيث يقول تعالى : { أومن كان ميتاً فأحييناه و جعلنا له نوراً يمشى به في الناس كمن مثله في الظلمات ليس بخارج منها ... } (الأنعام ، ١٢٢) فالمـوت هنا قصـد بـه مـوت القـدرات العقليـة و الإراديـة للإنســـان و عجزه عن فهم و مســـايرة قضايا زمانه و التطورات الجارية فيه ، و ليس موت الروح و التى إذا ماتت لا يحييها الله حتى قيام الساعة . أما منظمة اليونسكو للتربية و الثقافة و العلوم فتصفه بالأمى ، حيث يشير الكيلانى (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) إلى أن منظمة اليونسكو للتربية و الثقافة و العلوم أصبحت ترى في الأمية المعاصرة أنها نعت للأشخاص العاجزين عن التفكير العلمى و عن تعلم الجديد .

و يجب الإشارة كذلك إلىأن قبول الفرد لتحول ما لا يعتمد على قدرات و إمكانات الفرد فقط بل يعتمد كذلك على خصائص و سمات هذا التحول و التى يذكرهاBeeby (36P 1960) و هي :

- درجة الموافقة و المواءمة : وهو ما يعنى بمدى توافق أو مواءمة التحول مع الممارسات و القيم الراهنة ، والتحول الذى لا يتواءم مع المعايير الثقافية السائدة ، و النظام الإجتماعي القائم قد يرفض أو يتأجل الأخذ به .
- الميزة النسبية : وهو ما يعنى بمدى أفضلية تحول على آخر ، و ميزته على الممارسات الحالية من ناحية أخرى .
- درجة الصعوبة و التعقيد : و هو ما يعنى بمدى وضوح و سهولة التحول و فهمه و تطبيقه .
- قابليته للتجريب : وهو ما يعنى بمدى إمكانية إختبار فاعلية التحول على نطاق ضيق .
- التواصلية : و هو ما يعنى بمدى تقبل التحول و شموله لنطاق واسع .

و هو ما يؤكده عامر (١٤١٥هـ/١٩٩٦م) بقوله :إن الإنسان عندما يواجه تحول يتأثر بمجموعة من الإعتبارات و العوامل منها ما يشتق من تكوينه الشخصي ، و منها المشتق من سمات التحول نفسه أو المناخات التنظيمية ، و منه المشتق من النزاع المتولد عن التحول و طريقة تقديمه . و يؤكد أن هذه الإعتبارات تتفاعل و تتكامل لتشكل و تحدد طريقة تعامل الفرد و أحساسه و لإستعداده نحو التحول .

و إذا كان التحول يرتبط و بقوة بحياة الفرد العامة ؛ فإنه أشد قوة و إرتباطاً بحياته المهنية ، و التى تتحكم فيها المتغيرات البيئة بشكل واضح و ملموس فضلاً عن المتغيرات الشخصية . وهو ما يؤكده Raynolds (1997) من أن " الموظفون أقل و أقل حماية من التغيرات الخارجية " P 291 .

و خلال مراحل الحياة المهنية يمر الفرد بعدة نقاط تحول ، و النظريات التى تستعرض هذه النقاط كثيرة من أهمهما نظرية العالم الأمريكى " دونالد سوبر Super " و التى ذكرها أبو حطب (١٤١٧هـ/١٩٩٦م،ص٦٠) ، و فيها حدد خمس نقاط تحولية رئيسية يمر بها الفرد خلال مراحل نموه المهني هي :

١- مرحلة المراهقة (١٤ -١٨ سنة):و فيها يقارن الفرد بين مختلف المجالات المهنية و بين قدراته و مهارته و ميوله و خصائص شخصيته .
٢- مرحلة الشباب (١٨ -٢١ سنة) : و تتضمن بعض التفضيل المهني و بداية التدريب على مهنة معينة .
٣- مرحلة الدخول إلى عالم العمل لأول مرة (٢١-٢٤سنة) : و فيها تبدأ الممارسات العملية للتدريب ، و تعد هذه الخطوة تغيراً جهورياً في إدراك الذات لدى البعض .
٤- مرحلة استقرار العمل (٢٤-٢٥سنة) : و فيها تبدأ عملية التنمية المهنية .
٥- مرحلة التقدم المهني (٣٥سنة و ما بعدها) : و فيها يصل الفرد إلى قمة كفاءته و يحرز مستوى رفيع من القيادة أو السلطة .

و يشير Hall (1976 ،P 137) إلى أن الفرد يمكن أن يمر داخل كل مرحلة من هذه المراحل بنقاط تحول أيضاً ، كما يشيرأبو حطب (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) إلى أن عدد كبير من العلماء و التربويين نبهوا من أن الفرد يمر بلحظات " إعادة تقويم " لكل مرحلة من مراحل حياته المهنية ، و عملية إعادة التقويم تبنى على أساس أن نظام أداء الفرد تحت ظروف موقفية معينة يتكون لديه في وقت محدد دوافع محددة تؤثر على أداءه و مستويات إنجازه . وهو ما يتفق مع النظرة الحديثة التى ترى كما يعتقد Raynolds (1997) أن التحولات في سلوك أعضاء أى تنظيم حالى أصبح أمر ضرورى ، فأى فرد أو مؤسسة سوف يخضعان لتغير التحويلات و بمراجعة نفسية للتعامل مع حقائق جديدة . و أهم المبررات التى يشار إليها بأنها وراء عملية " إعادة التقويم " هي :

١-ما يشهده العالم من تطور هائل مستمر في مجال المعرفة ، و يري مرسي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن هذه التطورات تفرض على الفرد في مختلف القطاعات و المهن مواكبة هذا التطور لتنمية معارفهم و مهاراتهم الفنية .
٢-التطور المذهل في ميدان التكنولوجيا حيث يعتقد محمد (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) أنه أدى إلى تغيرات هامة في طبيعة العلاقات و طبيعة الإنتاج و العمل .
٣-التحولات الشخصية ، فالإنسان ذو رغبات متعددة ، ورغباته متجددة بإستمرار و دائماً و أبداً في بحث مستمر عن رغبات متزايدة . و يبين فرحات (١٤١١هـ/١٩٩١م) أن ماسلو من أجل ذلك وضع الحاجات الإنسانية على شكل سلم يمكن التنقل بين درجاته بحثاً عن إشباعها . فاذا تمكن من إشباع الدرجة الأولى يبدأ في الدرجة الثانية ، و هكذا يمكن النظر إلى هذه العملية على أنها دائمة و لا نهائية ، فهي تبدأ من الولادة و تنتهي بالوفاة .

و يشير السلمى (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) إلىأن " التحولات في مفاهيم بيئة الأعمال و توجهاتها نتج عن نوعين من التغييرات هما تغييرات في الظروف و الأوضاع الخارجية المحيطة بالمنظمة ، تغييرات في إمكانيات و موارد المنظمة و ظروفها الداخلية " ص ٤١ .

و يرى John (1977) أن التحول في الحياة المهنية للفرد المعاصر يأخذ ثلاث مسارات هي : التحول نحو الأعلي ، والتحول الأفقي ، والتحول نحو الأسفل . كما يمكن أن يكون التحول بصورة كبيرة أو بصورة جزئية .

و البعض يجد أن مسار التحول نحو الأسفل هو المسار الجديد الذى سيظهر بطبيعة جديدة في بيئة أعمال المستقبل ، فمما يألفه الناس في الحياة الوظيفية لهذا العصر و ما سبقه من عصور ؛ التحول نحو الأعلى و التحول الأفقي . و يوضح كامل (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) أن التحول نحو الأعلى أمر طبيعي و مستحسن ، كما أن التحول في الإتجاه في مسار أفقي أمراً مقبولاً ، إلا أن التحول نحو الأسفل و النزول يعتبر عيباً و غير مقبول حيث إستخدم فيما مضي من عصور كأحد السياسات الإدارية لضمان ولاء طاعة العاملين للأهداف و السياسات الموضوعة . أما التنزيل أو التخفيض الوظيفي فيبين علاقي (١٤١٤هـ/١٩٩٤م) أنه آخر ما يتوقعه الموظفون حينما يلتحقون بالمنظمات ذلك أن لم يكن هدفهم عموماً هو الصعود إلى أعلى المراكز الوظيفية فعلى الأقل الثبات في مواقعهم دون تنزيل إلى مستويات أقل .

و قد وضح عقيلي (١٤١٧هـ/١٩٩٦م ، ص٢٦٦) الأسباب الفردية الرئيسية التى تؤدى إلى تنزيل الدرجة الوظيفية في العصر الصناعي و هي :

١-ضعف كفاءة الموظف بسبب تقاعسه و إهماله للعمل .
٢-ضعف كفاءة إمكانيات الموظف بشكل لا تتيح له تحقيق مستوى مقبول من الكفاءة .
٣-توقيع جزاء أو عقوبة لإرتكاب الموظف مخالفة يستوجب معها تنزيل درجته الوظيفية .
٤-ضعف الكفاءة الناتجة عن ضعف الإمكانيات بسبب كبر السن أو الحالة الصحية ...

و لكن التحول للأسفل و تنزيل الدرجة الوظيفية في العصر القادم سيكون أمر طبيعي و شائع و عام لكل الموظفين حتى لأصحاب الكفاءة لأن طبيعة العصر هي التى ستفرض ضرورة تبنى هذا المسار للتحول ، فهناك أسباب عديدة ستكون خارجة عن إرادة الفرد تؤكد ضرورة الأخذ بهذا الإتجاه و مواجهة إحتمالاته جميع الموظفين . و يحدد علاقي (١٤١٤هـ/١٩٩٤م، ص ٦٠٢) بعض هذه الأسباب و هي:

١-إعادة التنظيم في المنظمة و من ثم تغيير هيكل الوظائف و مواقعها .
٢-إندماج المنظمات بعضها مع بعض .
٣-الإنكماش الإقتصادي و ما يتبعه من نقص عدد الوظائف .

و يؤكد Hall (1976) من أن الضغوط العديدة التى ستواجه عمالة المستقبل مثل محدودية الوظائف و زيادة عدد المتنافسين عليها ، و التغير في المعايير الثقافية . جميعها تؤكد على ضرورة تبنى هذا المسار و الإتجاه في التحويل . و القرآن الكريم أشار إلى هذه الظاهرة في قوله تعالى: { ... و تلك الأيام نداولها بين الناس ... } (آل عمران : ١٤٠) .

فحياة الفرد عرضة للتحويل و الذى قد يترتب عليه تغير في طبيعة الوظيفة ، و المكانة ، و المهارات المطلوبة لأداء العمل ، و السيرة النبوية تؤكد أن على الإنسان مهما علت مكانته و مهامه الوظيفية لا يتورع في كثير من الأحيان عن القيام بمهام أخرى أقل شئناً و إن كانت في مراتب متواضعة . فمهام الرسول ﷺ لقيادة الأمة الإسلامية لم تمنعه من مشاركة رعيته في مهام تنظيم الجيش ، و بناء المساجد ، و تشييد الحصون ، و حفر الخنادق ... قال تعالي: { لقد كان لكم في رسول الله أسوةٌ حسنة ...} (الأحزاب : ٢١) . و يتجلى تطبيقه العملى لهذا المبدأ عندما قام ﷺ بإسناد مهمة قيادة جيش الشام لأسامة بن زيد وهو في سن العشرين ، و تحت لوائه شيوخ المهاجرين و الأنصار أمثال أبوبكر الصديق ، و عمر ، و عثمان ، و علي (رضي الله عنهم) ، و هم من هم في سبقهم للإسلام و تقدمهم في السن و المكانة و الخبرة على أسامة ، و يعتبر السباعي (١٤٠٥هـ/١٩٨٥م) أن هذه سابقة لم تعهدها أمة من الأمم تدل على وجوب فسح المجال لكفاءات الشباب و عبقرياتهم و تمكينهم من قيادة الأمور حين يكونوا صالحين .

و الخصائص و الحسنات من الأخذ بهذا المبدأ في العمل في عالم منظمات الأعمال وضحها (Hall ، 1976، P 161) في الآتي :

- زيادة الرابطة بين قمة الهرم التنظيمى و قاعدته لأن من يحولون إلى أسفل يصبحون وسيطاًجيداً بين القمة و القاعدة .
- زيادة مرونة التنظيم الوظيفي .
- محاربة الجمود الوظيفي .
- إتاحة فرص التطوير في مختلف الجوانب المهنية .

- تحسين عملية الإتصال .
- زيادة نسبة الرضا الوظيفي .

و يمكن للمنظمات تدعيم إتجاهات الأفراد لقبول هذا النوع من التحول عن طريق إتخاذ عدد من الإجراءات منها ما ذكرها (Hall ، 1976، P 161) و هي :

١ - المساواة في الرواتب بين الوظائف العليا و الدنيا حتى تسهل عملية الإنتقال من وظيفة أعلى إلى وظيفة أدنى .
٢ - ضمان العمل لكل الموظفين حتى سن ٦٠سنة .
٣ - إستبدال مبدأ الترقية كمؤشر على الكفاية بمبدأ التحرك فالشخص الذى ينتقل بين عدة وظائف أعلى و أسفل يعتبر شخصا مطلوباً من جميع الوظائف .

و يضيف ماهر (١٤١٩هـ/١٩٩٨م ، ص٣٨٥) و عقيلي (١٤١٧هـ/١٩٩٦م ، ص ٣٨٥) إجراءات أخرى هي :

١-و ضع نظام يقضى بإحتفاظ الموظف بمزايا الوظيفة السابقة من علاوات مهنية ، و مزايا وظيفية ، و أجر ، و درجة معينة ، و بالتالى لا يضار الفرد من نقله إلى وظيفة أدنى ، و يقبل الأفراد على مثل هذه الممارسة .
٢-الإهتمام بعملية تخطيط المسار الوظيفي للموظف ، و الموظف الذى سوف يواجه مساراً مسدوداً عليه قبول عملية النقل إلى أسفل في وظيفة أدنى طريقها مفتوح إلى أعلى ، و على المدى الطويل فإن هذا في صالح الفرد حيث ستكون ترقياته أسرع و أوضح و أقوى .

و لهذا نجدأن تخطيط و تنمية المسار الوظيفي للفرد مهماً لمعرفة إتجاهات تحولاته المستقبلية في حياته المهنية .

ب - التحول في بيئة الخدمات التربوية :

إن تقدير مفهوم التحول و أخذه بعين الإعتبار على نحو منفرد لا يبدو أمراً كافياً في بيئة الخدمات التربوية القائمة اليوم ، فمفهوم التحول و ما يترتب عليه من آثار ؛ قد يتم تمثيله و تعيينه على نحو أفضل إذا ما تم الجمع بينه و بين مفاهيم أخرى على جانب إتصال وثيق معه هما الحدث و الكفاءة ، فالتحول في المفهوم العام يمكن أن يكون ظاهرة سلبية كما يمكن أن يكون ظاهرة إيجابية ، و لغوياً كما جاء في المنجد (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) أن معنىالتحول هو " التغير و النقل و القلب" ص ١٦٣. أي أنه ضد الثبات و الجمود . و لكن التحول في الثقافة التربوية و كما يري السلمي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) و الحمادي (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) و بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) يدل على التغيير أو التعديل من حالة لحالة أخرى ، و هذا التغيير يكون إلى الأمام و نحو الأفضل ، فهو يحمل في طياته معنى التعديل و التجديد و التحديث .

و يوضح روثويل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن تحول الأداء يفرض عند وجود حدث ما يظهر فجوة بين مستوى الأداء القائم و بين المستوى المطلوب ، و أن الخصائص الكامنة وراء الأداء الناجح يعبر عنها بالكفاءة . و على ذلك فإن التحول قدرة على الأداء في الموقف الذى يوصف بوجود فجوة بين مستوى الأداء الفعلى أو القائم و بين المستوى المرغوب في الكفاءة . أي أن البيئة التربوية تقصد من التحول تحسين الأداء في ظل موقف ما لزيادة الكفاءة .

و عند صناعة قرار تربوي في ظل حدث ما لابد من أن تتداخل هذه المفاهيم الثلاثة التحول و الموقف و الكفاءة في صناعة القرار . فالقرارات التربوية تتعامل مع التحول و الموقف و الكفاءة على أساس أنها مفاهيم ذات صلة ترابطية بعضها ببعض ، ومن ثم تعمل على تقرير و تأسيس هذه العلاقة .

و عموماً فإن البيئة التربوية عندما تأخذ بمفهوم التحول الذى يشير إلى حالة من عدم التوازن في بيئة محيطة تتضمن العديد من إحتمالات التغيرات . فإن ما يقصد منه التحول بإرادة التطوير ، أي المخطط للأفضل ، و هذا يتضمن مفاهيم الإدارة التى تتطلب :

١- وجود رؤية واضحة ، و قيادة فعالة لوضعه موضع التنفيذ .
٢- قيادة و تحفيز التنفيذ و متابعته .

فالتحول كما يبين السلمي(١٤١٨هـ/١٩٩٧م) " ليس وليد اللحظة و لا يتم فجأة ، ولكن يحدث على مدى فترة من الزمن ، حيث تتراكم التحولات عبر الزمن لتبدو فجأة و كأنها وليدة اللحظة " ص٤٦ . و يؤكد الحمادي (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) " أن على إدارة التحول إستخدام الإمكانيات البشرية و المادية بكفاءة و

فاعلية للتحول من واقع معين إلى واقع أفضل منشود بأقل ضرر ممكن (على الأفراد و المنظمات) و أقصر وقت و أقل جهد" ص٢٥،٢٦ .

و من هنا يصبح على البيئة التربوية الإهتمام بالكشف عن التحولات و توقعها قبل حدوثها ، و الإستعداد للتعامل معها . و هذايفرض على البيئة التربوية فلسفة جديدة تعتمد فيها على ثقافة تربوية و إدارية ذات مغزى تساعد الأفراد على مواجهة و مواكبة تحديات المستقبل ، و تغيراته المحتملة و غير المحتملة .

و يري السلمي(١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن التحكم في سلوك البشر أمر بعيد المنال ، لإن الإنسان يتأثر فكرياً و سلوكياً بمؤثرات و عوامل شتى تأتيه من داخله ، و من المحيط الذى يعمل (أو يعيش) فيه . لذلك فمحاولة التأثير على السلوك الإنساني يتطلب دراسة هذا السلوك ، و ماهيته بإعتبار ذلك نموذجاً علمياً يساعد على فهم كيف ينشأ هذا السلوك و العوامل المؤثرة في تحديده و تشكيله و توجيهه ، و من ثم يكون هناك إمكانية في تقدير السلوك المحتمل ، و التأثير عليه في المواقف المختلفة .

و قدم الفكر الإدارى المعاصر عدد من الإستراتيجيات لإحداث التحول المخطط في السلوك الإنساني منها ما ذكرها الطويل (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) و الغامدي (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) ، و القاضي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) و هي بإيجاز :

١- **استراتيجية الرشد و التطبيق العملي .** و هذه الاستراتيجية تركز على الأدلة و البراهين و المبررات لجعل الفرد يقبل التغيير و التعامل معه فهي تتعامل مع المنطق و العقل ، و تقوم على أسلوب مثالي تعتمد فيه علىأن السلوك الإنساني يتعامل مع المعلومات لإختيار القرار الرشيد . و قد بين القاضي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) أن هذه الاستراتيجية من الصعب تطبيقها لأنها تتجاهل تأثيرات فرض القوى على الأفراد .

٢- **استراتيجية السلطة أو تطبيق النفوذ و القوة .** هذه الاستراتيجية تقوم على تطبيق سياسة القوة و القهر و الإذعان لإرغام الأفراد على إحداث التحول . ويرى القاضي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) أن هذه الاستراتيجية عند تطبيقها تتعارض مع القيم المترسخة لدى الفرد وتطوقها ولا تتفاعل معها.

٣- **استراتيجية القيم - إعادة التعلم - .** و هذه الاستراتيجية تقوم على تثقيف الفرد و رفع درجة الوعى لديه بأهمية التحول ، فهي تفترض أن لقيم الأفراد تأثير قوى على سلوكهم و أداءهم ، و أن تغيير القيم و السلوك يأتي من عملية إعادة التعلم عندما يتضح عدم فاعلية القيم القديمة و ضرورة إحلال قيم جديدة بدلاً منها بحيث تصبح محفزة و منتجة .

<u>جـ - نشأة و تطور مفهوم التدريب التحويلي :</u>

يشير المؤرخون إلىأن تاريخ الإنسانية عرف ثلاث موجات حضارية هي :

١-موجة العصر ما قبل الصناعي .
٢-موجة العصر الصناعي .
٣-موجة ما بعد العصر الصناعي .

و أول ما ظهر مفهوم التدريب التحويلي في موجة العصر الصناعى حيث يشير نوفل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن في موجة ما قبل العصر الصناعي (موجة الثورة الزراعية) و التى بدأت منذ حوالى ثمانية آلاف سنة قبل الميلاد ، و نتج عنها إستقرار الإنسان وإرتباطه بالأرض ، و ظهور الحضارات الزراعية القديمة . في هذه الموجة تعلم الشباب و الفتيه من الكبار أعمالهم و مهنهم . و كان التعليم مقصوراً على القادرين ، و على النواحى النظرية مبتعداً عن واقع الحياة . و يبين مطاوع (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) إن العلاقة بين التربية والإقتصاد في هذه الموجة كانت من جانب واحد ؛ فالإقتصاد يمد التعليم بالمال و لكن التعليم لايسهم في زيادة الموارد ، و نمو الإقتصاد ، و لم يكن من أهدافه إستغلاله لصالح الفرد أو المجتمع في الحياة العملية . و يذكر عويدات (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) و ياغي (١٤٠٦هـ/١٩٨٦م) أن المعرفة المهنية درست من خلال العائلة أو المؤسسة الدينية و المؤسسات الحرفية ، و ظهر دور الأب كمسؤول عن تعليم أبنائه مجموعة القيم التقليدية .

و لم يكن التدريب على مهارات التحول في حياة مهنية فرد هذه الموجة شأن يذكر ، حيث نرى الفـرد بعد تعلمه مهنة آبائه و أجداده يظل موالياً لها حتى نهاية عمره ، و إمكانية تغيير الفرد لمهنته غير وارد ، و إن حدث فهو في نطاق ضيق جداً و يتم بشكل فردى غير رسمي ، كما إن وتيرة الإضافات المعرفية أو الفنية لأعمال هذه الموجة بطيئة .

و يوضح محمد (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) أن التدريب في هذه الموجه إعتمد على التقليد و المحاكاة و التقمص ؛ و الذى يعتمد على تراكم الخبرات الشخصية أو الموروثة ، و يحدد ياغي (١٤٠٦هـ/١٩٨٦م) أن وسائل نقل هذه الخبرات ترتكز على أساليب التلقين المباشر من السلف الأكبر سنا و الأكثر خبرة . و يرى عويدات (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م)أن منهج التدريب في هذه الموجة كرس بأكمله نحو الماضى ومنهاج الماضى هو الماضي و هو ما يكون في غنى عن خبرات التحول .

أما في موجة العصر الصناعى (موجة الثورة الصناعية) و التى تلت ظهور الثورة الصناعية ، و بدأت تباشيرها و بواكيرها بين عام ١٦٥٠ و عام ١٧٥٠ م ، و بلغت أوجها في البلدان المتقدمة بين عام ١٩٥٥ و عام ١٩٦٥ م . في هذه الموجة يذكر مطاوع (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن التصنيع أدى إلىإعادة النظر في أهمية التعليم للإقتصاد ، فلم يعد ينظر إليه بأنه مجرد إستهلاك بل هو إستثمار يمكن أن يجنىمنه الثمار الإنتاجية بتقديم الأيدى البشرية العاملة و المؤهلة لمؤسساته . وهو ما سبب حدوث نوعين من التغير في الإعداد للعمل ، يتمثل التغير الأول في ضرورة وجود تدريب معين قبل أداء مهام معينة ، و التغير الثانى يركز على التنظيم الكبير غير الشخصى داخل مجتمع حضاري كبير بعيداً عن الفرد أو الأسرة أو الجماعة الصغيرة ، حيث لم تعد العائلة أو المؤسسة الدينية قادرة على تكوين أفراد المجتمع الصناعى ذو المهارات المختلفة .

و قد بين توفيق (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) و توفيق (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن أول مرة ظهر مفهوم إعادة التدريب بصورة رسمية في نيويورك عام ١٨٠٩م على يد " دى ويت كلنتون "، عندما أمر بإنشاء نوع من مدارس التدريب المهني . ثم بدأ في الولايات المتحدة عام ١٨٢٥م ، و كانت هذه المدارس تهدف إلى تزويد "الفاشلين" بتدريب يمكنهم من المشاركة في خدمة المجتمع بدلاً من أن يظلوا عبئاً و عاله عليه . ثم توالى الإهتمام بإعادة التدريب خاصة مع إنتشار التصنيع و الحاجة إلى العمال في المصانع و تعين الفلاحين فيها الأمر الذى تطلب تحويل مهاراتهم إلى تلك المهارات التى يتطلبها العمل في المصنع .

كما يوضح توفيق (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) و توفيق (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن الحرب العالمية الأولى عام ١٩١٧م أسهمت في ضرورة إعادة تدريب عدد من العمال الجدد على الأعمال الحربية ، و بعد إنتهاء الحرب تم إعادة تدريب عدد من الأفراد لتوفير عمال في مجال التصنيع و خاصة في مجال برامج إدارة الأعمال ، و في أوآخر ١٩٣٠م بدأت الولايات المتحدة الأمركية بالإهتمام ببرامج إعادة التدريب لمعاجة مشكلة البطالة ولتوظيف العاطلين ، وهكذا توالى الإهتمام بإعادة تدريب العمال ، و العاطلين حسب الحاجة و الظروف الطارئة التى يتعرض لها المجتمع .

و كان التدريب يهتم بإكساب العامل مهارات عمل الحاضر الجديد . فكان تركيز إعادة التدريب على الحاضر حيث يبين السمري (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) أنه كان يُعنى بتنمية المهارات الميكانيكية . لذلك و كما يقول عبدالدايم (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) و نوفل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن الإعداد و التربية للعمل كان مفتاحه التنميط و التقنين ، و اتسم الإعداد بعدد من السمات جعلته مصاغاً في كل شيء على غرار المصنع ، فكل شيء مقنن تقنن الحياة الصناعية و مبرمج برمجتها ، فصيغة التربية صياغة الحياة في المصنع (طاعة ، قبول ، أعمال روتنية مكررة و صفوف و أفواج ...) .

أما في موجة العصر ما بعد الصناعى (موجة ثورة المعلومات) و هي التى أعقبت العصر الصناعى ، و هزت أركانه ، و أسهمت في ولادة حضارة جديدة كل الجدة دخلت فيها عصر الفضاء ، و عصر المعلوماتية ، و عصر الإلكترون ، و عصر البحار ، و عصر الكوكبية الفضائية . و يشير توفيق (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن منذ بداية هذه الموجه بدأ التدريب و الإعداد للعمل يشهد تحولات مهمة لم يسبق لها مثيل ، فأصبح التدريب علماً له أصول ، و مبادىء ، و نظريات ، و فلسفات ، و مداخل ، أي أنه أصبح مهنة ذات أصول و قواعد . و ظهرت مصطلحات حديثة في الفكر الإدارى المرتبط بالتدريب منها تنمية الموارد البشرية ، التطوير التنظيمي ، تخطيط و تنمية المسار المهني . كما حدث الكثير من التقدم في تكنولوجيا التدريب ، و ظهرت حركة " دوائر الجودة " .

و يوضح مصطفي (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) و بيمك(١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أنه مع تزايد رياح التغيير التى بدأت تهب على العالم بمعدلات أسرع من أى وقت مضى ، و مواجهة الفرد ضرورة التكيف مع التغيرات العديدة و المتنوعة الأوجه فيما يتعلق بالحياة الوظيفية أو خارج الحياة الوظيفية ، و مع إتجاه معظم الأدوار المهنية نحو إعادة بناء الحاجات الشخصية و المؤهلات الوظيفية ، لدفع الضرر عن إنسان القرن الحادى و العشرين و حمايته من أن يصبح أسير الماضى ، أصبح التدريب التحويلى بمثابة طوق النجاة الذى يجب

التمسك به للحاق بسفينة التغيير و التطوير الدائم الحركة و التحول في الإتجاه . و يري عبدالدايم (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) و نوفل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن مفتاح التدريب و الإعداد للعمل لأفراد هذه الموجة أصبح يعتمد على التفكير في المستقبل و بناء مهارات التكيف و التحول التى تستطيع التعامل مع المستقبل . و تقوم هذه المهارات على التعدد و التنوع و المرونة و القدرة على التركيب . كما يبين السمري (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) أن التدريب بوجه عام غدا يعنى بتغيير السلوك ، و الميول ، و الإتجاهات .

بعد إستعراض ملامح تطور التدريب التحويلي خلال موجات التاريخ الثلاث نجد أن مصطلح التدريب التحويلي لم ينشأ في عصر الموجة الثالثة فهو ليس بمصطلح حديث ، و لكن دلالات هذا المصطلح و لعدة عوامل تغيرت . فمنذ ظهور هذا المصطلح و حتى فترة ما قبل التسعينات كان يقصد بالتدريب التحويلي إعادة تحويل فئة مؤهلة مسبقاً لوظائف لا يوجد عليها طلب في سوق العمل لتصبح قادرة على ممارسة مهن يتطلبها السوق .

ففي هذه الحقبة من الزمن كان يؤكد على المفهوم الذى يهتم بمعالجة آثار العمالة الفائضة وهو ما أشار إليه ياغي (١٤٠٦هـ/١٩٨٦م) " أن فترة الحرب العالمية الثانية و الفترة التى أعقبتها أخذت مشروعات التدريب تعد بهدف ملء الوظائف الشاغرة " ص٣٠.

و عادة ما أستخدم هذا النوع من التدريب و كما يري برعي (١٣٩١هـ/١٩٧٠م) و برعي(١٣٨٩هـ/١٩٦٨م) و حافظ(١٤١٨هـ/١٩٩٨م) من أجل إعداد المتدرب لتولي عمل أو وظيفة جديدة أو للقيام بواجبات جديدة ، و يذكر كل من : عبدالتواب (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) ، و ماهر (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن هذا النظام إعتمد على إعادة تغيير مسار العاملين أو تحويلهم إلى أعمال أخرى تحتاجها الشركات ، و الهيئات ، و المؤسسات الصناعية و الخدمية للإستفادة منهم مستقبلاً داخلياً ، أو خارجياً . و أثر التدريب هنا ركز على تنمية المهارات و القدرات الميكانيكية الخاصة بممارسة مهنة معينة ، أو أداء وظيفة محددة . أي أن حدود تعامله تكون ضيقة ، و لا تنطبق إلا على مواقف بعينها أو مشابهة لها في زمن لا يتعدى كثيراً الحاضر .

لكن في أواخر التسعينات و بعد ظهور تقانة المعلومات و إنتشار استعمالها ، و نتيجة للتطورات في مجال التكنولوجيا و ما ترتب عليها من تحولات ثقافية ظهرت مرحلة جديدة للتدريب وهي كما يقول عنها توفيق في كتاب روثويل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) التدريب بالمعرفة Training by Knowledge فأصبح التدريب يعتمد على فكرة ، أو رؤية ، أو قيمة ، أو فلسفة ، أو إضافة إبداعية . و هنا يؤكد Kosky & Audette & Aulen (د.ت) تحول أثر التدريب من التركيز على الحاجات المباشرة الحاضرة إلى خبرات تكفي لتلبية متطلبات سوق أعمال المستقبل ؛ فالتغير السريع الحادث في العالم جعل الناس على موعد مع ما يتجاوز عصر الصناعة و التصنيع ، و ألقى بهم في عالم جديد . و يبين عبدالدايم (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) أنه يتطلب للتكيف معه تغيير بنية التربية و الإعداد و طرازهما تغييراً جذرياً . فلا بدأن يُعنى التدريب بكل ما يحقق نقله و تحويل ثقافي جذرى في ثقافة العصر الصناعى إلى ثقافة ما بعد العصر الصناعى ؛ و الذى يتطلب تحويل في التصور و المعايير و القيم و أساليب أداء العمل .

وهو ما أضاف للتدريب التحويلي بعداً يهتم بتهيئة القدرات و إكساب الخبرات التى تتمشي مع مستجدات عصر ما بعد الصناعة في ملامحه الحالية أو المستقبلية . عن طريق إعادة تأهيل و تدريب جميع الكوادر التى سبق تأهيلها و تدريبها لمزاولة مهن العصر الصناعى في إطاره الثقافي ، إلى كوادر قادرة على مزاولة مهن ما بعد العصر الصناعى ، في إطار شمولى كما تشير لذلك بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) حيث يستفيد منه جميع من في سوق العمل أو من يريدأن ينضم إليه و يعيش في عصر التقلبات و التحولات السريعة و المتلاحقة . و يعزو محمد (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) و Kennedy (1997) أسباب ذلك إلى تغيرات النظم السياسية و الإجتماعية ، و التى أدت إلى تغيير أنماط الحياة و التطور المستمر في نوعيتها ، كما أنها فرضت على الناس صغاراً و كباراً أن يتعلموا بشكل متواصل لمسايرة هذا التغيير و هذا التطور ، و إلا أصبحوا متخلفين عن روح التقدم و روح العصر .

د- معنى التدريب التحويلي :

يصف Raynoids (1997) التدريب التحويلي " بأنه التدريب الذي يساعد الأفراد في التلاؤم مع الظروف و التغيرات "P 286 ، و تعرف بيمك (١٩٩٨م) التدريب التحويلي بأنه "التدريب الذي يساعد الفرد على تحويل رؤياه و قيمه و قدراته ، أو توسيع نطاقه ليكون أداء عمله على مستوى يفوق مستوى الأداء في الماضي" ص٣٤ ، و يعرف حافظ (١٤١٨هـ/١٩٩٩م) التدريب التحويلي بأنه " التدريب الذى يكسب المتدرب معارف و مهارات في مجال أو تخصص أخر إضافي ، و هو مرتبط أساساً بتخصصه ، بما يمكنه

من أداء و ممارسة أعباء التخصص الجديد" ص١٠١ .أما برعي (١٣٩١هـ/١٩٧٠م) فيعرف إعادة التدريب Retraining بأنه " الطريقة المرنة التى تعزز و تطور إمكانيات الفرد لمتابعة و ملاحقة ما يعترى سوق العمل من سرعة تغيير و تطور علمي و تكنولوجي ، و ما يستحدث في مجالات العلاقات الإنسانية و الإجتماعية من تقدم " ص٤٣٠ . كما يصفه برعي (١٣٩١م/١٩٧٠م) و برعي (١٣٨٩هـ/١٩٦٨م) بأنه " المجهود التدريبي الذى يبذل لإعداد المتدرب لتولي عمل أو وظيفة جديدة أو للقيام بواجبات جديدة " ص٤٨٧ ، ص٣١٧ .

و يشير حسين (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) إلى أن " التدريب في المستقبل لابد أن تسمح مجموعة أفعاله لإعادة تأهيل الأفراد ليكونوا في حالة من الإستعداد و التأهب بشكل دائم و متقدم من أجل أداء و ظائفهم الحالية و المستقبلية في إطار المؤسسة التى يعملون بها " ص١٨٩ . و المعنى العام للتدريب التحويلي و كما يتبين من التعريفات السابقة لا يبتعد كثيراً عن هذا المعنى الحديث فهو عملية منظمة و مستمرة ، محورها الفرد في مجمله و تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية و فنية و ذهنية ، لمقابلة إحتياجات محددة حالية أو مستقبلية ، يتطلبها الفرد و العمل الذى يؤديه و المنظمة التى يعمل فيها و المجتمع الكبير . و من حيث التطبيق فإن له مجالين أحدهما يوجه لإعداد المتدرب لتولي عمل أو وظيفة جديدة أو للقيام بواجبات جديدة . و يعنى بإعادة تأهيل العامل الذى كان قد تدرب أو تعلم مهنة ما و مارس هذه المهنة مدة من الزمن أو تدرب على ممارستها ، ثم حدث ما يوجب تحويله إلى مهنة أخرى غير مهنته الأصلية . و الآخر يوجه من أجل تهيئة قدرات المتدرب للتعامل مع متطلبات المستقبل و تحولاته . و فيه لا تقتصر عملية التدريب على التأهيل المهني و مساعدة الفرد على التدريب على مهنة معينة ، و الإستقلال بها ، و إنما هي عملية شاملة تأخذ بعين الإعتبار جوانب النمو المختلفة عند الإنسان ، و تهدف إلى إعادة تشكيل قدرته على التكيف في مجالات الحياة العملية المختلفة مما يجعله أكثر قبولاً لتغيرات ذاته من جهة ، و لتغيرات مجتمعه من جهة أخرى .

هـ - طبيعة التدريب التحويلي :

التدريب التحويلي تدريب متجدد غير تقليدي يتبنى برامج متطورة في أهدافها و مضامينها وطرائق و استراتيجيات التعليم و التدريب التى تتبعها ، و يستمد التدريب التحويلي طبيعته من طبيعة العصر الذى عليه أن يتعامل معه ، فكل عصر يصبغ نظامه التربوي بصبغته و يعكس عليه طبيعته . والعصر الحالى هو عصر التغير النوعى و السريع و المفاجىء أحياناً ؛ و إستجابة لهذا التغير كما إشارت لذلك بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و Raynolds (1997) ظهر مفهوم التدريب التحويلي ؛ الذى تقوم طبيعته على المرونة و التكيف و تحقيق المواءمة ، و التبادل الدينامي مع المحيط الحيوي و الإجتماعي بما يضمن التفاعل المستمر و البناء .

ويعتبر النظام الديناميكي للتعلم التحويلي نظاماً مفتوحاً بمعنى أنه يتبع نهج فلسفة النظم التربوية المفتوحة التى تعتبر في عصر التغيرات السريعة و الإكتشافات المستمرة أسلوباً حيوياً حيث يتميز كما تبين بيمك (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) "بقدرة على التغير و التحول و إستيعاب الذبذبات الخفية للطاقات البشرية وللمعلومات ، و تجنب الإضطرابات التى تسببها أى ظواهر طارئة ، كما تتوائم النظم المفتوحة و بسرعة مع أى إضطراب أو عيب "ص١١ . و صناعة نظام تدريبي تحويلي يعتمد في طبيعته على التكيف كغيره من النظم المتكيفة يتطلب كما يوضح الثبيتى و القرشي (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) عقولاً بشرية ذات كفاءة عالية ، كما يتطلب تغييرات أساسية ليس في التنظيم و إنما في النظرية و التصور . و يشير John (1977) إلى أن التربية التى تقوم بعملية تحويل تعتمد على القيام بحالة من حالات " التطبيع الإجتماعي" و التى تأخذ عدة صفات منها الرسمي و منها غير الرسمي و منها الموقفي و منها المنغلق و منها المفتوح .

و النظم التحويلية كبديل للنظم التدريبية التقليدية الجامدة تسمح بأقصي درجات التفاعل بين مخرجات المؤسسة و البيئة . لأنها كما يرى Kennedy (1997) تركز عند تربية النشء على مهارات و قدرات تسمح بالإستمرار و التفاعل المتواصل و المتناغم مع البيئة المحيطة الزمن . و أهم النتائج التى يسعى التدريب التحويلي لتحقيقها يحددها Aulen، Audette ، Kosky (د.ت) بأنها :

١-التكيف .

٢- تحديد الهوية .

و يعنى التكيف الإنفتاح والإستعداد للتكيف مع التغيير عن طريق إتقان مهارات و علاقات أكثر مما هو مطلوب بالوقت الحالى . بينما معرفة الهوية هي وعى الفرد بكل ما يتعلق بمرونته في مواجهة التغير .

و النظم التدريبية التقليدية عادة ما تصمم بطريقة مغلقة وتكون ثابته و مستمرة ، وهو ما يؤدي إلى حالة إنفصال بين مخرجات المؤسسة و البيئة المحيطة . فنظم التدريب التقليدية كما يعتقد Kennedy (1997)على عكس نظم التحويلية " تركز على مهارات خاصة تفقد قيمتها مع مرور الزمن 268p . و النتيجة النهائية التى يسعى إليها في نظم التدريب التقليدية كما يراها مرسي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) هي "أن يصبح المتعلم على وعى بالإعتبارات أو المسلمات الثقافية التى تتحكم في وضع القواعد ، و تحديد الأدوار ، و المعتقدات ، و التوقعات الإجتماعية التى تملي عليه الطريقة التى يرى بها الأشياء ، أو يفكر نحوها ، أو يتعامل معها " ص ١٢٧.

لذلك يكون السياق التربوي و التعليمي للتحول يختلف عن غير التحويلي حيث يعتمد على تقديم الموضوعات التعليمية المتنوعة و غير مترابطة داخل سياق كلي داخلي متكامل بيئياً ، أي أن الموضوعات الدراسية في التعلم التحويلي كما يبين ذلك Raynolds (1997) غير مترابطة أو جزء أو حصة من المتغيرات ولكن بشرط أن تعطى للمشاركين و توفر لهم تأثير متكامل داخلياً فيما يتعلق ببيئتهم . بينما التعليم غير التحويلي كما يؤكد Raynolds (1997) " يهتم بالتدريج في السياق التعليمي و التركيز على تطوير الأجزاء المحددة بدقة لمشاعر الطالب الجسمية أو القدرات العقلية" p 288 . فهو يركز كما ترى بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) علىحشو عقول المتدربين بالمعلومات دون أن يساعد على تغيير طريقة تفكيرهم أو نظرتهم للأمور و الأشياء . في حين يصف Raynolds (1997) التعليم التحويلي على عكس التعلم غير التحويلي فهو يري أنه أكثر تنوعاً ، و أقل إهتماماً بالتدرج ، و يعطى خيارات متنوعة و متعددة ، لأنه يقوم على إعتقاد بأن السلوك الصحيح لا يمكن مراقبته بصورة دقيقة . و يشير Cantwell (1993) بأن التركيز في التعلم التحويلي يكون "على التطبيق العالمى الحقيقي للمهارات بشكل أكبر من التركيز على القوانين أو الإرشادات" p 2 .

أما أساليب التدريب في النهج التحويلي فتصفها بيمك (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) بأنها تتجه معظمها نحو الأساليب التى تساعد الفرد علىإطلاق عنان إبداعه و تتيح له الفرصة للتعبير عن إهتماماته الشخصية و خططه ، و تسهم في التعرف على طريقة تفكيره و تساعد على إستخلاص خصائص الإبداع و الإلتزام و المرونة من المتدريب . و يوضح Raynolds (1997) أن أساليب التدريب التحويلي تعتمد على تلك الأساليب التى لها قدرة على إثارة العاطفة ، و تؤدى إلى التطوير الروحى العقلي . و بذلك يتم صقل إستراتيجيات التعلم المبنى على الملاحظة ، و تثير تبصرات أو مواقف للتعامل مع الغموض أو المخاطرة و الشك و الإنتقال بين قبول أو رفض و جهات النظر العالمية المتغيرة أو المذاهب الفكرية المتكاملة عن مفاهيم الحياة ، بالربط بينها و بين أوضاع مشابهة لتلك المتحدة داخل السياق التعليمي أو نجاح التجارب السابقة. و تعلل بيمك (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) أهمية إستخدام هذه الأساليب إلى أن الإطار الذى يعمل داخله الناس يعتمد على ما توصلوا إليه من نتائج ، و كذلك على معتقداتهم ورؤاهم و إفتراضاتهم التى تشكل طريقة حياتهم ، و التى تشكل بدورها خصائص تفكيرهم و سلوكهم ، و بالتالى تصبح عملية تمكين الناس من تغيير طبائعهم أمراً أكثر أهمية من عملية تدريبهم - على مهارات ميكانيكية - حتى يتسنى لهم تحقيق ما يرغبونه من نتائج ، فهذه الوسائل تأخذ في الإعتبار السياق الذى يستقى منه الناس هوياتهم و أنماط تفكيرهم و سلوكهم .

و أثبت Raynolds (1997) " أن أساليب التدريب التى تعتمد على المحاكاة (تمثيل المواقف الأصلية) أو الألعاب أو تمارين الخبرة بالإضافة إلى مشروعات فردية و جماعية والتى جعلت في نطاق السمع و البصر كان لها مقدرة فريدة لتسهيل التعليم التحويلى ، فهذ الأساليب تعتمد على عدد من الحواس ، و على معالجة مقادير شاسعة من المعلومات للتخلص مما هو غير هام ، و إجتذاب كل ما يمدهم بقدرات لإتخاذ القرارا الرشيد P 287 .

و يبين Kennedy (1997) " أن المؤسسات التربوية التى تنتهج التدريب التحويلي لا تهتم بتعليم المهارات الخاصة التى ستفقد مع الزمن بل تسعى لتعلم طلابها المرونة ، و القدرة على التكيف و التحول" 266 p . فهذه الخبرات التحويلية تعمر أكثر ، و تساعد على التدريب المستمر المتواصل . وهو كما يعتقد Aulen، Audette ، Kosky (د.ت) ما يتمشى مع الإقتصاد المعاصر و المبادىء العامة التى تتطلب إكتساب الخبرات التحويلية التى تساعد على التدريب المستمر . و يحدد حجازي (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أولويات في التنشئة تساعد على تنمية أو تعزيز الخبرات التحويلية في سوق العمل وهي:

١- إلاقتدار المعرفي . وهو ما يقتضى تنمية المهارات العقلية العليا وصولاً إلى القدرة الإبداعية ، و التميز ، و التمكين الذى يمكن الصمود في سوق عمل ذات نمو معرفي و تقنى متسارع و يقوم على القوة و النخبوية في مجال الإقتدار المعرفي .

٢- ثقافة الإنجاز . وهو ما ينبغى التركيز على تنمية الهوية الشخصية المهنية المنتجة ، و الذى يجعل من جدارة الأداء معيار القيمة الذاتية و المجتمعية و طريق إكتساب المكانة و الحظوة .
٣- الحصانة النفسية . وهو ما يقتضى تشكيل الحصانة النفسية و متانة الشخصية ، فسياقات عمل مع تسارع إنفتاح الأسواق و عولمتها لن يوفر الأمن و الأمان و التوازن للعناصر البشرية التى لا تتمتع بقدر عال من المناعة النفسية . ومن هنا ستأتى أهمية الحيوية المستقبلية للبرامج الصحة النفسية العلاجية ، و الوقائية ، و النمائية في عمليات التنشئة .
٤- منهجيات التفكير التحليلي التركيبي . و ما يَعنى بتوسيع إطار المقاربات في التعامل مع النظم المعقدة . و بذلك يقتضي بناء منهجيات التى تمكن من استيعاب التعقيد و التفاعلية في ظواهر العولمة و قضاياها المتنامية ، و التى تقترب من نظرية الفوضى وتحمل كل إحتمالات التحول و المفاجآت مما يمكن الفرد من (التفكير عالمياً و التصرف محلياً) .

و -أهداف التدريب التحويلى و غاياته :

حدد سبنسر (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) غايات عامة يسعى لتحقيقها النظام المستمر لإعادة الدراسة و إعادة التدريب و هي :

١- إعادة توزيع العاملين الذين يفقدون وظائفهم .

٢- الإصلاحات الخاصة بتحسين مستوى الرفاهية و استيعاب الطبقات الإجتماعية الدنيا في الوظائف و الأوضاع الإقتصاية الجديدة .

٣- الإستمرار في الإرتقاء بالإقتصاد القومي إلى الوضع الأمثل من خلال توفير التحليل و التصنيف الفورى لإحتياجات التدريب لتأهيل العاملين لشغل الوظائف الجديدة و خفض فترات البطالة و الحد من عدم إستغلال الطاقات و العقول البشرية المعطلة .

٤- مساعدة جميع المواطنين على تحقيق تطلعاتهم و إمكانياتهم الإقتصادية و الشخصية ، و مساعدة العاملين الذين سيتأثرون سلبياً نتيجة للهندرة على تجاوز تلك الآثار .

و هكذا نجد أن غايات التدريب التحويلي التعليمية تحقق أهداف بعضها ذات عوائد إقتصادية و بعضها الآخر ذات عوائد إجتماعية .

و تذكر بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م، ص٤) بعض الأهداف الاستراتيجية للدول العربية في سعيها وراء الأخذ بالتدريب التحويلي و هي :

١- تحويل العمالة غير الماهرة إلى عمالة ماهرة .
٢- تحويل العمالة المكتبية إلى عمالة فنية .
٣- تحويل العمالة اليدوية إلى عمالة آلية .
٤- تحويل العمالة الأجنبية الوافدة إلى عمالة وطنية .
٥- إستبدال الإدارة الأجنبية بإدارة وطنية .
٦- إضافة بعض المهارات أو الوظائف إلى فئة أو شريحة من الشرائح الوظيفية (مثل قيام المرأة ببعض أعمال الشرطة أو الجوازات أو المصارف الإسلامية في قطاع السيدات) .

و المملكة العربية السعودية في تشجيعها للتدريب التحويلي محلياً تسعى لتحقيق هذه الغايات و يتضح ذلك فيما جاء به الهدف الخامس من خطة التنمية السابعة الذى نص على " تنمية القوي البشرية و التأكيد من زيادة مشاركتها ، و رفع كفاءتها عن طريق التدريب و التأهيل لتلبية متطلبات الإقتصاد الوطني ، و إحلال القوى العاملة السعودية محل العمالة الأجنبية " ص١١٥ . و تضمن نص الأساس الإستراتيجي السادس عشر على " العناية بإعادة تأهيل و التدريب لرفع إنتاجية العامل بما يحقق الإستفادة القصوى من التقنيات و التجهيزات المستخدمة في الأنشطة التنموية "ص١١٧.

ز - العمالة و التدريب التحويلى :

حاولت عدد من الدراسات فهم طبيعة العلاقة العكسية التى تؤدى بالفرد في سن النضج ومرحلة الإلتحاق بسوق العمل سواء كان عاملاً أو مقبلاً على العمل للعودة للتعلم .

وهي كما يراها بعض الباحثين أنها مرحلة إنتقالية غير إعتيادية . فعلماء الإجتماع يرون أن السلوك الطبيعى الذى يسير وفق قانون أن الفرد في مرحلة النضج ينتقل من عالم المدرسة إلى عالم العمـل ، فالحيـاة مراحل و كلما نضج الإنسان ترك خلفه أشـياء الطفولة ، هـذا ما حـث أتبـاع

المرحلة غير التقليدية كما بين Bell (1998) البحث عن مصادر خارج الجسم إلى مجرى الحياة كلها على أمل فهم الأسباب و الظروف ، و هل هذه الظروف و الأسباب متعلقة بنتائج خاصة ؟ . ولعل هذا التساؤل طرحه توفلر (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) بصيغة قد تختلف في الشكل و تتشابه في المضمون حيث تساءل عن أهمية تقديم الخدمات و المعرفة الواسعة للفرد في مرحلة مبكرة ؟. و إن كان ما قصده توفلر يختلف في بعض جوانبه عما قصده بل (Bell) . فتوفلر عندما طرح هذا التساؤل كان ينظر إلى طبيعة بيئة الغد ، بينما بل (Bell) كان ينظر بتركيز أكبر إلى طبيعة بيئة الحاضر . و مع ذلك فإن لكل جانب أبعاده ، و الفصل بينهما صعب و قد يكون مستحيلاً ، و كلاهما يلعب دوراً هاماً في دفع الفرد للعودة للتعلم .

و نظرة توفلر (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) تقوم على أساس واحد هو أن إنسان مجتمع الغد سيختلف عن إنسان اليوم و الفرق بينهما إختصره في عبارة (سرعة الزوال) ، حيث يعتقد أن سرعة الزوال تولد لدى الفرد شعوراً بإنعدام الدوام في أى أمر ، وهو ما يتناول علاقة الفرد مع عالم الأشياء ، و مع المكان ، ومع المؤسسات و الهيئات ، و كذلك مع الأفكار و المعلومات ، و سرعة التغير على جوانب الحياة المحيطة بالفرد تجعل عملية التحديد المبكر لرغبات الفرد المستقبلية صعبة ، كما تجعل المطلوب هو التفكير في إرضاء رغبات و تحقيق طموحات تظهر أولاً فأول .

أما نظرة بل Bell (1998) فتقوم على ما كشفت عنه عدد من الدراسات مثل الخنكاوي (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) و مرسي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و هلال (١٤١٨هـ/١٩٩٨/١٩٩٩م) من أن

الإهتمامات المسيطرة أثناء دورة الحياة تلعب دوراً هاماً في إقبال العمالة على العودة للتعلم ، و هي ترتبط بثلاث دوافع تتمثل في :

١-دوافع مهنية .

٢- دوافع شخصية .

٣-دوافع إجتماعية .

إلى أن بالإضافة إلى ذلك ثم دوافع إدارية تظهر الحاجة إلى التدريب التحويلي .

حـ - الحاجة إلى التدريب التحويلي :

يلجأ المخططون إلى تبني استراتيجية التدريب التحويلي لعدة أسباب أو دوافع منها الإداري و منها المهني و الإجتماعي و الشخصي .

١- **الدوافع الإدارية :** إن الإتجاهات الإدارية الحديثة تدعوا إلى تطبيق إتجاهات علمية حديثة مثل إعادة الهندسة و هي كما يراها كلٍ من عامر (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) ، و سلطان (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) ، و هامر (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) و سبنسر (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) ضرورة إحداث تغييرات جذرية و أساسية يتم في إطارها إحداث التحولات التالية :

أ - تحول الوظائف من مهام بسيطة إلى وظائف مركبة .

ب - تحول المديرين من مشرفين إلى موجهين و مستشاريين .

ج - تحول من المساهمات الفردية إلى العمل ضمن أعضاء فرق عمل .

د - التحول الأعمال الفردية إلى الأعمال الإستشارية حيث يتحول موظفوا الشؤون القانونية و التخطيط العام و أبحاث التسويق ، و الذين يعملون حالياً خلال مساهمات وظائفهم الفردية إلى القيام بدور المستشارين للمديرين الفرعيين .

هـ - تحول الإخصائيين الفنيين إلى مستشاري معلومات .

هذا في مجال الوظائف أما في مجال الأنشطة فيتوقع حدوث التحولات التالية :

أ -تحول الأنشطة من محلية و متطابقة إلى عالمية و متنوعة .

ب -تحول العمليات من عمليات بطيئة إلى عمليات فائقة السرعة .

٢- الدوافع المهنية : و يؤكد هلال (١٤١٨هـ/١٩٩٨/١٩٩٩م) و مرسي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن الدوافع المهنية تمثل أهم الدوافع البارزة في حرص العدد الأكبر من العمالة الناضجة على تلقىالمزيد من العلم ، لاسيما لمن هم في مقتبل العمر . و يري شكري و أخرون (١٤١٥هـ/١٩٨٥م) أن الدوافع المهنية تتضح في أمرين ، الأمر الأول يشير حقيقة إلى المال ، حيث أن " تسعير الشهادات Diploma Disease " أحد سياسات توزيع الأجور ، فالمرتبات و الأجور تتحدد طبقاً لعدد السنوات التى يمضيها الفرد بنجاح في مراحل التعليم و الشهادة التى يحصل عليها ، و هو ما يؤكده Bell (1998) بقوله : " أن التحصيل العلمى في عالم العمل يعتبر علامة لمعرفة قدرات الموظف و إنتاجيته و يؤخذ به كمؤشر لتحديد الرواتب و الفوائد المعطاة " 4 P .

و في دراسة ميدانية عن عمالة القطاع الخاص في سوق العمل المحلي (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) حاولت تحديد متوسط أجر الساعة للمشتغلين حسب مستويات الدراسة ، أكدت نتائجها أن متوسط الأجر يزداد بتزايد المستوى التعليمى ، خاصة مع القفزات بين المستويات العلمية أى من مستوى متدنى إلى مستوى متوسط ومنه إلى مستوى عالي .

و قد يفسر هذا جزئياً أسباب إتجاه الأفراد في متوسط عمرهم نحو البرامج التدريبية المرتبطة بالشهادة ، و هو ما أكده الخنكاوي (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) بأن " الفرد في المرحلة العمرية (٢٥-٤٤) يحاول الحصول على برامج تدريبية مرتبطة بتخصصه و تؤدى إلى حصوله على شهادة " ص ١٠١ . فمعدل العائد المالى للفرد من التدريب يلعب دور هام في جذب الأفراد للعودة لصفوف الدراسة التى يمكن أن تؤهلهم للحصول على أجور مرتفعة ، أو تتيح لهم فرصة الحصول على وظيفة ذات أجر مقبول . و في دراسة داغستاني (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) وجدأن هناك إقبال كبير من قبل العمالة السعودية الباحثة عن فرص عمل في القطاع الخاص للتحصيل الجدي من برامج التدريب تمثل في (٧٢%) مقابل (٢٤%) من غير الجادين . و هو ما يعكس إهتمام الأفراد بالحصول على ما يعزز قدرتهم في الحصول على وظائف ، و بالتالى يزيد الضغط على التدريب المرتبط بالتوظيف . و دراسة داغستاني (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أكدت ذلك حيث وجدأن إقبال الشباب كان يسعى بشكل كبير نحو مجالات التدريب التى لم تعزز خلال مراحل الدراسة النظامية مثل الحاسب الآلى ، و اللغة الإنجليزية ، و البرامج الإدارية .

و هذه المجالات هي التى ترغب جهات العمل في توفرها في مخرجات التعليم التى تريد الإنضمام إليها ، و في المقابل لا توفرها بالقدر المرضي الأنظمة التعليمية في المرحلة المبكرة للإعداد ، وهو ما يكون سبباً في بطالة خريجيها . وهو ما أكدته ميدانياً دراسة التركستاني (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) التى ورد فيها : أن من أسباب عدم قبول سوق العمل لمخرجات التعليم العالى أسباب تتعلق بقدرات الخريج و مهاراته الفردية منها : عدم إجادة اللغة الإنجليزية ، و عدم إجادة تشغيل الحاسب ، بالإضافة إلىعدم توفر الخبرات العملية ، و تفضيل الخريج للأعمال الإدارية غير الميدانية . وحرص العامل وحاجته للوظيفة التى يعول عليها مصدر دخله الأمر الذى يدفعه للعودة إلى التعلم لتلبية المتطلبات التى ترغب مؤسسات العمل توفرها في العمالة و التى لا تتوفر لديه بشكل مرضي .

وقد وجد أيضاً أن الدخل يلعب دور بنوعية الأنشطة التربوية التى يشترك فيها الكبار حيث يؤكد الخنكاوي (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) أن العمال من ذوى الدخل المنخفض يسعون للحصول على برامج تقودهم في النهاية إلى وظائف جديدة ، بينما أصحاب الدخول العالية تتركز إهتماماتهم في الحصول على مستوى متقدم في نفس وظائفهم أو في المجال الذى يعملون فيه ، أما الذين حصلوا على شهادة و لم يلتحقوا بسوق العمل بعد فيعزى إشتراكهم ببرامج تؤهلهم لعمل معين أو وظيفة في المستقبل .

و يبين مرسي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن بعض العمالة قد تلجأ إلى العودة للدراسة بدافع الحصول على الأجر الإضافي أو العطلة مدفوعة الأجر من عملهم نظير عودتهم للدراسة .

و المرأة قد يكون لها سبب خاص بها ، فبعض النساء نتيجة لسوء الأوضاع الإقتصادية للأسرة لأسباب طارئة كفقد العائل نتيجة الوفاة أو المرض ... ، أو بسبب كبر الأولاد و كثرة الأعباء المالية على الأسرة و طمعها في المشاركة و تحمل جزء من الأعباء المالية ، أمور تدفع المرأة في مرحلة متقدمة من العمر للعودة للدراسة التى تؤهلها للإنضمام إلى سوق العمل .

أما الجانب الثاني للدافع المهني يشير إلى أمور عديدة منها المكانة المهنية ، و تحسين الوضع الوظيفي ، حيث يبين مرسي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن " الفرد العامل يدفعه شعوره بأن ما يتعلمه له صلة و

فائدة بعمله ، و أن ما يتعلمه له مغزى و يحقق أغراض مهنية ينشدها للعودة مرة أخرى لصفوف الدراسة" ص٨٧ .

و يؤكد Bell (1998) أن زيادة التعليم تزيد من قدرة الفرد على الإلتحاق بموارد مرغوبة في العمل مثل العمل في جو نظيف و مركز مهنى مرموق و ... وهو ما يكون كثواب لإستثمار أكثر أوقاته في التعلم " 3 P .

و يبين الخنكاوي (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) أن الفرد العامل عندما يكون في سن الثلاثين من عمره تقريباً يبدأ في السعى نحو الترقى الوظيفي ، و غالباً ما يدفعه ذلك للعودة للتعليم ، كما يؤكد أن العامل قد يتولد لديه دافع للعودة للدراسة بتحفيز خارجى ، حيث تطلب منه المؤسسة التى يعمل فيها أو رؤسائه في العمل الحصول على تدريب معين . و المؤسسة و المسؤولين فيها بهدف التنسيق بين العمالة و متطلبات العمل عادة ما يلجأون للتدريب داخل أو خارج مؤسساتهم ، و يكون هذا بمثابة المحرك و الموجه للعمالة للتعلم في ضوء إحتياجات العمل الحالية أو المستقبلية ، و تؤكد ذلك دراسة داغستاني (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) حيث وجد أن ٥٦ % من شركات القطاع الخاص تقبل على تدريب موظفها بمؤسسات تدريب .

أما الأغراض التدريبية التى تسعى هذه الشركات لتحقيقها فقد تمثلت في أهداف تطويرية في نفس المجال أو في مجال مختلف يعتمد على آليات السوق و إحتياجات العمل .

و يؤكد Bell (1998)أن الكبار قد يلجأون إلى التعلم على مستوى فردى رغبة في الترقى الوظيفي أو الدخول في مهنة جديدة ، أو لتحقيق طموحات أوآخر العمر .

٣- **الدوافع الإجتماعية :** لعبت بعض العوامل الإجتماعية دوراً رئيسياً في حرص العاملين للعودة للدراسة تمثل أهمها في عدم تكافؤ الفرص في ميدان التأهيل و الإعداد ، وهو ما ترتب عليه عدم تكافؤ الفرص في ميدان العمل . و هذا ما أكده Bell (1998) حيث وضح أنه بفضل التمايز الذى تعاني منه الطبقات المتعلمة ، و الذى يبدوا أنهم لا يأخذون فرص متكافئة في العمل ، وهو ما له علاقة بالعوامل الأسرية و التحصيل العلمى ، أدى إلىأن يعين البعض في وظائف أعلى أو دون مستواهم و قدراتهم .

و المجتمع يدين لهذه الفئة من العمالة و في مرحلة تلى مرحلة الإعداد المبكر تعويضها عن النقص إذا رغبت بذلك . و تؤكد أهداف بعض الدراسات ضرورة خدمة الأغرض الإجتماعية في البرامج التدريبية فقد أوضحت دراسة بكر (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) أن من أهداف البرامج التدريبية مدفوعة الأجر المخصصة لتدريب العمالة خدمت أغراض إجتماعية مثل التعليم من أجل المساواة (تربية عامة للفئات المحرومة) .

و يفترض أن عدم تكافؤ الفرص التعليمية أما أن يكون بين أفراد الجنس الواحد ، أو بين أفراد الجنسين . فعمالة الجنس الواحد لم يتحقق لها مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية ، حيث كما يوضح الخنكاوي (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) قد يكون هناك عمالـــة لم تلتحق بالمدرسة ، أو إلتحقت و لكنها لم تحصل على مســتوى تعليمى مناســب ، لأى ســـــبب من الأسباب ، و هؤلاء العمالة و من في حكمهم يدين لهم المجتمع عندما يكبرون بتعويضهم عن النقص في تعليمهم المبكر ، و قد يسعون هم بأنفسهم لتعويض هذا النقص . وفي دراسة ميدانية عن عمالة القطاع الخاص في سوق العمل المحلي (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) كشف ميدانياً عن التمايز النسبى بين مستويات التعليم في صفوف عمالة القطاع الخاص .

أما التمايز بين الجنسين فيؤكده شكري و أخرون (١٤١٥هـ/١٩٨٥م) فيذكروا أنه عادة ما تعاني منه المرأة في كثير من الدول في الإقتصاد و المجتمع بطرق مختلفة مباشرة أو غير مباشرة ، و هو ماله علاقة بنظرة المجتمع إلى المرأة ، و إلى أدوارها في الحياة أو مركزية نشاطها الإقتصادى أو هامشيته" ص٨٤ ، مما يؤدى إلىأن فرص إعداد المرأة و تأهيلها أقل أهمية و محدودية و تنوعاً من فرص الرجل .

و يذكر هلال (١٤١٨هـ/١٩٩٨/١٩٩٩م) دوافع إجتماعية أخرى مثل الرغبة في صحبة الآخرين ، و إشباع الحاجة الإجتماعية ، حيث أن بعض الناس يلتحقون و ينتظمون من أجل إكتساب أو تدعيم أو تطوير علاقات إجتماعية بالآخرين ، أو لمجرد الهروب من الوحدة و الملل بعدأن أصبحت الأعمال متعبة و روتنية .

كما يري هلال (١٤١٨هـ،/١٩٩٨/١٩٩٩م) أن المسؤولية الإجتماعية قد تلعب دوراً في التأثير علىدوافع الفرد للعودة للتعلم حيث يتبع تحمل الفرد في المجتمع الوظيفي بعض المسؤوليات الإجتماعية للبحث عن فرص لإكتساب ما يمكن من تأكيد دوره و مسؤوليته الإجتماعية .

٤- **الدوافع الشخصية :** و يبين الخنكاوي (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) أن هذه الدوافع عادة ما تظهر بشكل أكبر في مراحل العمر المتقدمة - فوق الأربعين - حيث تقل الهموم المالية للعامل و يصبح لديه قدر أكبر من الفراغ . أما أهداف العودة للدراسة فيري الخنكاوي(١٤١٦هـ/١٩٩٦م) و مرسي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و هلال (١٤١٩هـ/ ١٩٩٨/١٩٩٩م) أنها تكون من أجل الإستنارة و توسيع الأفق و الحصول على قدر أكبر من العلم لتطوير معلوماته و مهاراته .

و يشير هلال (١٤١٩هـ/١٩٩٨/١٩٩٩م) أن دافع التنمية الذاتية يمثل عنصراً هاماً في تحريك السلوك التعليمى لدى الكبار و بصفة خاصة النساء . و يرجع الخنكاوي (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) و توفلر (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) سبب ذلك إلىأن السيدات في متوسط العمر يصبح لديهن وقت فراغ أكبر بسبب تحللهن من بعض أعباءهن الإجتماعية بعدأن يصل أبناءهن مرحلة يستطيعون فيها تدبير أمورهم .

و يري هلال (١٤١٩هـ/١٩٩٨/١٩٩٩م) أن الدوافع الشخصية تنطلق لدى شعور الفرد بالحاجة لإكتساب بعض المعلومات و المهارات لما هو كائن في أعماقه ، أو يرتبط بطموحاته أو علاقته بالآخرين أو بالمجتمع فمثلاً قد يشعر بأنه يحتاج إلى بعض المهارات القيادية التى تجعل صورته أكثر تقديراً و إحتراماً أو إلى مهارات في العرض أو التقديم . أما دافع الإستمتاع بالدراسة كقيمة لتأكيد الذات فقد بين هلال (١٤١٩هـ/١٩٩٨/١٩٩٩م) أن استمرار الإحساس بالقيمة يتزايد مع المستوى التعليمى .

و خلاصة نجدأن الدوافع المهنية و الشخصية و الإجتماعية التى تدعوا العمالة للعودة إلى التعلم مختلفة و متعددة ، و قد يكون للعامل أكثر من دافع ، و هذه الدوافع تختلف بإختلاف الفرد و ظروفه و المرحلة العمرية له ، وهو ما يؤكده مرسي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و هلال (١٤١٩هـ/١٩٩٨/١٩٩٩م) . و يمكن إجمال العوامل التى تسبب ظهور هذه الدوافع في الآتى :

- عامل مهنى أي أن الفرد يتجه للعودة للتعلم من أجل النمو و الترقي المهني في الوظيفة أو العمل .
- عامل شخصي أي أن العودة للتعلم كانت بدافع التخلص من الروتين و الملل و الهروب من العمل .
- عامل خارجي أى أن العودة للدراسة بدافع تأثير و رغبات و توجيهات أناس آخرين لهم سلطة.
- عامل إجتماعي أي أن العودة للدراسة بأمل تكوين علاقات إجتماعية .
- عامل معرفي أي أن العودة للدراسة كانت بدافع التعلم في حد ذاته .
- عامل مالى أي أن العودة للتعلم كان بدافع الحصول على الأجر أو زيادة ما يتقاضى من أجر .

و يقول Bell (1998) " أن النظر إلى الأرقام التى تؤيدأن الكبار يتجهون نحو التعليم المرتبط بوظائفهم ينفي الرأى الأعم الذى يرى أن تعليم الكبار نشاط إستمتاعي" P 2 .

و يشير عدد من العلماء إلىصور تجعل تبني استراتيجة التدريب التحويلي مع النساء أكثر إلحاحاً و أهمية منها على سبيل الذكر و ليس الحصر الصور التالية :

١- طبيعة المرأة الفيزولوجية ، حيث يشير بيل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) إلى أن طبيعة التكوين الفيزولوجي للمرأة يضطرها أكثر من الرجل للإنقطاع عن العمل أو الوظيفة فترة من الزمن ثم العودة إليه (بسبب الحمل أو الرضاعة أو الولادة) و بسبب السرعة المتزايدة للتغيرات و التطورات التكنولوجية و المعرفية قد تضطر بعد عودتها للتدريب من جديد .

٢- طبيعة دور المرأة الإجتماعي ، و الذى يعتقد الخنكاوي (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) و Bell (1998) يدفع بها في بداية حياتها للتفرغ لرعاية شؤون منزلها و تربية أطفالها ، و عندما يكبر الأطفال و تقل الأعباء الأسرية تبدي المرأة إهتماماً قوياً بدورات التدريب المهني للعثور على عمل .

٣- حداثة دخول المرأة إلى ميدان العمل بالنسبة للرجل ، حيث توضح غرانت (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) أن ذلك أوجد إتجاهات حديثة تركز على كيفية إعادة تكيف المرأة إجتماعياً للتنافس على أساس متساو مع الرجل .

٤- إن الإتجاهات الحديثة كما يبينها Marston (1998) تدعوا إلى توجيه النساء غير العاملات و المرشحات لبرامج المساعدات الحكومية (كالمطلقات و الأرامل ...) و القادرات على العمل نحو برامج التدريب المهني، للنجاح في سوق العمل و الحصول على موارد مالية ذاتية .

٥- إن أزمة التوظيف القائمة في سوق العمل النسائي أكبر من أزمة الرجل ، و سبب هذه الأزمة وكما تشير إليه الحسينى(١٤١٣هـ/١٩٩٢م) نتج و بصورة كبيرة عن أن فرص الإعداد و التأهيل أمام المرأة و خاصة العربية و بصورة أكثر خصوصية المرأة السعودية أقل محدودة و تنوعاً من فرص الرجل ، وتؤكد ذلك الشهراني(١٤١٧هـ/١٩٩٦م) فإعداد و تأهيل المرأة السعودي لسوق العمل غير متاح في

معظم المجالات و ذلك لأن إعدادها مرتبط بالمهن التقليدية للمرأة ، أيضاً يبين موسي (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) و هيجان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن فرص التدريب مقتصرة على الرجال دون النساء .

المبحث الثاني :

التدريب التحويلي في القرن الحادى و العشرين (التحديات و التوجهات)

١.التحديات المستقبلية و تداعياتها التربوية .

٢.متطلبات التدريب في ضوء توجهات المستقبل .

٣.التدريب التحويلي داخل مؤسسات العمل .

التدريب التحويلي في القرن الحادى و العشرين (التحديات و التوجهات)

مقدمـــة :

إن فلسفة نظم مؤسسات التدريب القائمة لم تستجب بدرجة كافية و سريعة لما يحدث في العالم من تغيرات و تطورات ، مما دعى إلى طرح أفكار و تصورات عديدة لتطوير هذه النظم ، في ضوء دراسة و إستشراف المستقبل خاصة في مجال متطلبات تأهيل و إعداد العمالة .

و في هذا المبحث يمكن إعادة توجيه العملية التدريبية من خلال التالي :

أولاً : تحديد أهم تحديات المستقبل التى تعلب دور هام في إختيار نماذج التدريب للتعامل معها .

ثانياً : تناول مداخل التطوير التى يمكن لسياق نظم التدريب المستقبلية الأخذ بها .

ولن تمضى الإقتراحات المأمولة في هذا المبحث إلى تحديد صيغ محددة ، حيث أن من المتعذر وضع صيغة واحدة تتلون بلون واقع كل نظام تربوي ، فالأنظمة التربوية تتباين حسب القطر و القطاع بحكم الحاجات المتعددة و المتعارضة أحياناً ، كما أن التجربة العالمية لم تحدد صيغ يمكن إعتبارها نهائية و صالحة لمختلف النظم ، غير أن فيها إتجاهات تكاد تكون عامة لابد من الأخذ بها بعين الإعتبار .

و حيث أن التدريب التحويلي لا يكتفى بما يتم من ممارسات داخل الأنظمة الخاصة بالتربية ، بل لابد أن يتم جزء منه و يُستكمل داخل مؤسسات العمل . لذلك سيتضمن هذا المبحث عجالة سريعة تستعرض أهم ممارسات التدريب التحويلي داخل مؤسسات العمل على مستوى فردي و تنظيمي .

أولاً - التحديات المستقبلية و تداعياتها التربوية :

هناك عدة ظواهر و سمات سيكون لها الأثر في تحديد الخيارات التربوية المستقبلية من أهمها :

١- الوعى المتزايد بحتمية التغيير : تشير ملامح عالم اليوم و الغد إلى حدوث تغيرات و تحولات متعددة ، و متنوعة ، و شاملة لجميع ميادين الحياة و يؤكد ذلك منصور (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) و Raynoids (1997) بوصفهما العصر الذى نعيشه بأنه يتسم بصفة أساسية شاملة لكل خصائصه المتمثلة في التغير و التحول . و يخبرنا الطيب (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) أن هذا التغير المتسارع و الجوهرى سوف يصاحب بضغوط كبيرة و متنامية على المستوى الدولي و المحلى ، و لن تمتلك أي دولة العيش بمعزل عن تأثير هذه التحديات المتجددة و التغيرات التى لم يسبق لها مثيل . الأمر الذى يفرض على المؤسسات التربوية الأخذ بالمداخل التى تيسر سبل التكيف و التأقلم و المرونة ، وهو ما أكده الثبيتى و القرشى (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) " من أن على المنظمات التى تريد النجاح في المستقبل تبنى النظم المتكيفة مع التغيرات المحيطة بالبيئة التعليمية ، لأن المستقبل و بما يحمله من تغيرات سيؤثر على النظم التى لاتستطيع التكيف " ص٢٦١.

و يرى الطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن المعايشة الإيجابية للتحديات و التحولات الحتمية لا تكتفى بتنمية القدرة على التكيف فحسب بل تتحقق بالتشوف المستقبلى الذى يؤمن إستباق التغير و الإعداد له . و علة أهمية التشوف المستقبلي يوضحها الطيب (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) بأنها تبعث على التخطيط و الإبتكار ، و تبعد عن التبعية و الخضوع للقوى التى تبعث التغير أو التى تتحكم فيه .

و هذا يعنى أن النظم الأكثر قدرة على التشوف المستقبلى و من ثم التكيف معه هي من يكتب لها النجاح ، و هو ما يدعوا و كما يرى العلوي (١٤٠٨هـ/١٩٨٧م) إلى إعادة النظر جذرياً في العملية التربوية . و التى يتطلب منها أن تتعامل مع التحولات بوعى على نحو مستمر و منظم ، و تنمى في أفراد التنظيم و مخرجاته عادة حسن التوقع و التكيف . فالمستقبل وكما يؤكد بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) يعد مخرجات التربية التى تريد أن تنضم إلى سوق العمل بتغيير وظائفها مرات عديدة خلال الحياة العملية .

و التدريب الذى يُعد عمالة ستعيش في عالم متغير، عليه أن يسعى كما يعتقد كينيليف (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) إلى أن يقدم للفرد مجموعات متعددة من الخدمات التربوية المستمرة ، تضمن الإنتقال من مبدأ التربية من أجل الحاضرة " إلى مبدأ " التربية مدى الحياة للجميع " . ففى عالم يتغير بسرعة كبيرة و كما يبين أتشورينا و كايلود (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) لا يكفى أن نعد الشباب لمهنة محددة ، إنما علينا أن نعدهم للتغيرات المتعددة في الوظائف و التى يمكن أن يتوقعها الشباب في مسار حياتهم .

و يوضح كينيليف (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) أن هذا الأمر يفرز أهمية التربية الإنسانية العريضة و المتكاملة ، القادرة على تحقيق متطلبات الفرد للتغير في جميع مجالات النشاط طوال حياته . و يذكر بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن المشاركة في أدوار إنتاجية المجتمع المتغير يتطلب التوجه نحو تنمية المهارات الحياتية ، بما في ذلك"الإمكانيات الأساسية" و "المهارات الشاملة" لتلبية المتطلبات الفنية و الإجتماعية . و هنا و بشكل خاص سوف يكون التدريب في حاجة لمعرفة المعلومات التى يجب إشتراك العاملين فيها ، و الأساسيات المطلوب تحديدها ، و المهارات التى يجب تزويدهم بها ، و ما سيترتب عليه من بزوغ مهارات جديدة نتيجة ظهور معرفة جديدة أو علاقات جديدة بين فروع المعرفة ، و كل ذلك أمور لابد من إخضاعها للنقاش .

و المهم أن يهيء التدريب العمالة للعيش في عالم متغير ، فطبيعة العصر و سرعة تحولاته يحتم على طبيعة نظم التدريب المستقبلية أن تتجه نحو المرونة في البنى التنظيمية ، و العمليات الإدارية ، و السياسات التخطيطية . كما سيتم التأكيد على الجودة في التعليم و التدريب حيث تؤكد الدراسات كما جاء في دراسة البازعي (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن العمالة الأحسن تعليماً هي الأقدر على التعامل بكفاءة مع البيئة ذات التغير السريع على أن لا يعد المستوى التعليمى فقط هو الهام للتكيف مع سوق عمل يتغير بإستمرار ، بل لابد من النظر في محتوى هذا التعليم . و هنا يؤكد Raynoids (1997) أن التعلم التحويلي هام لإعداد الناس في عالم التغير السريع .

٢- **العولمة :** يشير البازعي (١٤١٨هـ/١٩٩٨م)على إن العولمة من الظواهر الجديدة نسبياً في التاريخ الإقتصادى العالمى . و يبين بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن الإتجاه نحو العولمة أدى إلى تجارة متحررة ، و إلى تنقل غير مقيد للبشر بين البلدان . و يؤكد ذلك شينج (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) بقوله : " أن من بين مظاهر العولمة تدفق العمالة فيما وراء الحدود الأقليمية" ص ١٠٨ .

و المؤسسات التربوية في ظل أسواق مفتوحة و عمالة متنقلة ، عليها أن تكون قادرة على العمل في آفاق من الحدود تبعد عن الحدود المحلية و الإقليمية إلى الحدود العالمية ، و أن تُكسِب مخرجاتها قدرات و مهارات تمكنها من الإنطلاق عبر الحدود . و لتحقيق ذلك ينبغى للمؤسسات التربوية إمتلاك المقومات المادية و البشرية ، و أن تنسجم عملياتها مع متطلبات العولمة و أن تتسلح بالأدوات و الوسائل التى تحقق لها التفاعل الإيجابي . و يري كينيليف (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) أن من الحكمة في عالم ينسجم أن يتم تنمية "الكائن العالمى" النموذج العالمى الذى سيكون لتصرفاته هدف و مضمون تحقيق المعرفة العالمية و "العالم المتكامل" . و التوجه نحو العولمة يفرض كما يرى فياتر (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) التوجه معها نحو تدويل التعليم ، و الذى يتجه حالياً نحو حدود العالم الغربي إذ أصبحت اللغة الإنجليزية هي اللغة المشتركة الجديدة ، و أصبحت شبكة الإنترنت هي الأداة الجديدة التى تجمع الناس و تجعل الحدود بين الدول أقل أهمية مما كانت عليه في الماضي .

و المستقبل الذى يعد بالعمالة ذات النوعية العالمية يطلب من نظم الإعداد و التدريب إعداد أجيال عاملة إعداداً قوياً تستطيع الإستفادة من العولمة ، الأمر الذى يدعوا إلى الأخذ بعدد من التوجهات منها ما تذكره بيمك (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن تأخذ إدارة التدريب بنظم إدارة الجودة الشاملة التى تحقق مطالب الجودة إعتماداً على المعايير العالمية و إدارة الجودة تتبنى فكرةأنشطة عمليات الأعمال المترابطة ، و تنحى الأقسام التقليدية ذات المهام المنفصلة . و يرى الطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن إدارة الجودة الشاملة تعنى في منهجها المتكامل تنمية ثقافة إدارية متميزة في الأداء تبنى على تأصيل التعاون الإيجابي في أداء الأعمال ، و تعنى في أسلوبها العناية بتأمين مدخل متكامل لمبدأ الجودة في المدخلات ، و في السياسات التشغيلية و الإجراءات ، و في الإشراف و المتابعة ؛ سعياً لتأكيد الجودة في الخدمات و المخرجات ، فغايتها إرساء نموذج نظامى متكامل هادف إلى تحسين و تطوير أداء المنظمات بالقدر الذى يؤمن رضاء العملاء عن خدماتها أو مخرجاتها .

وفى البرامج يتطلب التركيز على متطلبات تأهيلية هامة مثل تدعيم الهوية الثقافية ، لأن العولمة كما يوضح آلـ عبدالله (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) قد تضعف من مفهوم المواطنة ، و المجتمع الوطنى ، و الثقافة الوطنية ، الأمر الذى يؤكد حاجة الأمة إلى بلورة مشروع حضارى متكامل ، و عماد أي مشروع هو التربية و التعليم . فتدريب المستقبل كما يقول فيسوري (١٤١٨هـ/١٩٩٨م): "مطالب بالربط بين قاعدة الفهم المتطور للمصالح الوطنية و الأبعاد الدولية ، من

خلال محافظته على الهويات المحلية المستقلة ، و جذب الهويات العالمية داخل نطاق أوسع و أكثر شمولاً، يحترم كلاً من الثقافات المتميزة و البيئة متعددة الثقافات" ص٣٨٣ .

كـذلك الإهتمام بتنمية القدرات التنافسية ذات الشرعية العالمية التى تسهم في زيادة قدرة المخرجات على التنقل بين القطاعات ، و بين المؤسسات ، و بين الحدود . حيث سيكون المستقبل من نصيب العمالة التى تمتلك قدرة على التنافس على مستوى عالمى . و هذا الأمر كما يبين أتشورينا و كايلود (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) يثير أهمية تبنى طرائق جديدة للنظر إلى تنظيم و توظيف المؤهلات التعليمية ، و وضع أطر ثابته للإعتراف بالمؤهلات التى تجعل الأفراد قادرين على تأكيد مشروعية المهارات التى إكتسبوها ، و إستخدامها كمجالات للمساومة في الدول و المناطق المختلفة ، لمضاعفة قدرتهم على التحرك ، و جعلهم قادرين أن ينشئوا مسارات للتدريب مدى الحياة . لإن من سمات العولمة التى أشار إليها آلـ عبدالله (١٤٢٠هـ١٩٩٩م) التغير السريع في مجال العمل المهني ، و سرعة التغيرات الثقافية و التحولات الإجتماعية ، و هذا يستلزم مواكبة مستمرة في الإعداد و التدريب . و جاء في دراسة مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن هناك موضوع آخر في العولمة يجعل إعادة التدريب بشكل مستمر ذو أهمية متزايدة وهو التغير في متطلبات المهارة و الذى يرجع بدرجة كبيرة إلى المنافسة العالمية .

و يري دعاة العولمة كما يذكر ثابت (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) إن إكتساب مهارات و قدرات جديدة مثل : (إجادة علم الحاسب ، و تصميم البرامج ، و العمل في شبكة الإنترنت ، و إجادة اللغة الأجنبية) لن تمكن العمالة من الصمود في عصر العولمة ، بل ينبغى للإندماج المتفاعل تكييف إتجاهات و أنماط تفكيرهم مع منظومة القيم و طرائق التفكير التىتتطلبها العولمة و التى لا تتعارض مع المبادىء الدينية . و يشيد العلماء التربويين أمثال Raynoids (1997) بأهمية التدريب التحويلي الذي يثير تبصرات أو مواقف للتعامل مع أوضاع الأعمال الدولية .

٣- **الثورة التقانية و المعلوماتية :** إن لتسارع الإكتشافات العلمية و الإبتكارات التكنولوجية آثاره الملموسة في الإقتصاد ، من أبرز مظاهره ما بينه غانم (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) من تغير الدور الذى يلعبه الإنسان في الإنتاج حيث عظم دوره في المرحلة السابقة على الإنتاج ،أي ما يلعبه من دور في البحث العلمى و التقنيات التنظيمية ، و من بروز دور الإنسان الباحث و الإدارى المنظم ،أي دور الإنسان القائد في عملية الإنتاج . وهو ما أكده القضاة (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) بقوله : أن في ظل ثورة ساعدت على الميكنة التى حررت الإنسان من عملية الإنتاج المباشرة -التى أصبحت الآلات تقوم به- إلى أعمال البحث العلمى و الإبداع و التأثير في الكون ، و هي الأعمال الأقرب لطبيعته .

و يتوقع البازعى (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن تؤدى مثل هذه التطورات إلى "تخفيض المهارات المطلوبة لكثير من الوظائف ، كما ستؤدى أيضاً إلى زيادة الطلب على العمالة الماهرة للعمل على وظائف تتطلب مهارات عالية" ص ١٩٧ . و يري مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن متطلبات المستوى العالي للمهارة يدل على نوعية عالية للتدريب .

و يبين غانم (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) أن أنشطة الثورة المعرفية و التقانية أصبحت تنطوى على جزء عقلي بصورة أكبر ، و جزء إدارى ، و جزء يدوى مصاحبين له ، مما أبرز أهمية التدريب الذى يطلق عليه بالتدريب التقانى و الذى يتناول كما يبين رضوان (١٤٢٠هـ/٢٠٠٠م) معالجة سلوكيات الفرد و طريقة تفكيره و تشكيلهما بالطريقة التى تسمح بالإستفادة القصوى من ملكاته الإبداعية و تنمية شعوره بالإحساس بقيمة العمل المبدع . و ييشير البازعي (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن عمالة المستقبل سيتم التفاضل بينها على أساس من تمتلك قاعدة مهارات تسمح بتخفيض تكاليف و تكامل و جمع هذه الأنشطة لأدنى مستوى ممكن .

و من ثمار ذلك حدوث تعديل في بنية القوى العاملة ، و متطلبات إعداد اليد العاملة ، وهو ما يفرض على مخرجات التربية نوعيات جديدة لها قدرات و مهارات شاملة و متنوعة و حديثة ، وهذه النوعية من المخرجات لا توفرها أنظمة التعليم حالياً .

و هذا التحول في متطلبات المخرجات التربوية التى لابد من توفرها في عمالة المستقبل . سيفرض كما يرى غانم (١٤١٦هـ/١٩٩٥م)أعباء جديدة على مؤسسات التدريب لإعداد و إعادة إعدادالعناصر البشرية في مختلف المجالات المناسبة للإقتصاد الجديد . و تمكنها من الإستجابة لمتطلبات التغيير في مختلف مجالات الأنشطة التى تتطلبها مسايرة أنماط التطور التقاني .

و يتوقع البازعي (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) إستمرار هذه التطورات مما يعنى أهمية وجود الإنسان المتعدد المهارات و القادر على التعلم المستمر و القابل لإعادة التدريب و التأهيل عدة مرات خلال حياته.

و لقد بات واضحاً كما يعتقد الطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) في ضوء المتغيرات المتسارعة في حقبة التسعينات و ما صاحبها من تطور كبير في تقنية المعلومات ، أن العالم كله في إدارته التربوية المستقبلية متجه نحو تنظيمات ذات سمات ليست بيروقراطية ، و سيادة سمات تنظيمية جديدة من أهمها ، التفكير الإستراتيجى بديلاً عن التصور الوقتى ، النظام التربوي المفتوح المتفاعل مع البيئة بديلاً عن النظام المغلق ، و تأصيل المنهج اللامركزي بديلاً عن المنهج المركزي ، و التركيز على النتائج بديلاً عن الإلتزام الحرفي بالقوانين و اللوائح و التعليمات .

و برامج التدريب توجه كما يشير البازعي (١٤١٨هـ/١٩٩٩م) نحو برامج التدريب العليا التى تزود الفرد لفهم الجوانب العلمية و التقانية للتطور . حيث أن التطورات العلمية و التكنولوجية تساعد على إحلال العمالة الأكثر تعليماً محل العمالة الأقل تعليماً مما يقلل العائد على مستويات التعليم الدنيا ، و زيادة أهمية المستويات العليا من التعليم ، و البرامج التنشيطية . حيث يوضح عويدات (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن الثورة المعلوماتية نتج عنها تقادم المعارف ، و إنخفاض قيمة ما يتم إكتسابه في مؤسسات التعليم . و يؤكد فياتر (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) من أن غزارة تدفق المعلومات و التى أصبحت تتضاعف بسرعة غير معهودة جعل عملية تمكن الفرد من الإلمام بكل - أو جل - ما يخص مجال إهتمامه في مراحل الإعداد عملية صعبة . و من هذا المنطلق كان على نظم الإعداد إعادة توجيه أهدافها نحو أهداف تربوية حديثة ، و التى من خلالها يتم إخراج أناس متطورين و قادرين على التكيف مع متطلبات عالم تتزايد درجة تعقيده .

٤- **التغيرات الديموجرافية :** يشهد العالم تزايداً كبيراً و ملحوظاً في عدد سكانه حيث يذكر الخضير (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أنه من المتوقع أن يبلــغ عدد الســـــكان عام (٢٠٢٥ م) (٥ ،٨) بليون نســمة ، و في عام (٢٠٥٠م) (١١) بليون نسمة ، و يقرر آخرون وصوله إلى(٥ ،١٤) بليون نسمة .

و يعتبر معدل النمو السكانى في المملكة من المعدلات العالية عالمياً حيث تشير تقديرات خطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥هـ/٢٠٠٠-٢٠٠٤م) أنه قد يبلغ عام (١٤١١٩/١٤٢٠هـ) (٧، ١٥) مليون نسمة . و يتوقع أن يرتفع إلى (٧، ٢٩) مليون نسمةعام (١٤٤٠/١٤٤١هـ) ، و ذلك بزيادة قدرها (٢، ٨٩%) ، و معدل نمو السكان السعوديين في سن العمل سوف يظل مرتفعاً بين (١، ٤%) و (٥، ٣%) خلال المدة ١٤١٩/١٤٢٠هـ - ١٤٤٠/١٤٤١هـ .

و ينجم عن النمو المتسارع في أعداد السكان نمو متسارع في أعداد الفتية الذين يطرقون أبواب مؤسسات التربية لينضموا بعدها لمؤسسات العمل . وهو ما يزيد من إحتمالات زيادة مجموعة الإحتياجات للباحثين عن فرص تدريبية تؤهلهم للإنضمام لسوق العمل . و من المتوقع في ظل الأوضاع الحاضرة أن يزيد الطلب على التدريب المرتبط بالتوظيف حيث أن مؤسسات التعليم الحكومى تعجز عن إستيعاب جميع المتقدمين إليها ، و بقاء هذا الوضع و الإستمرار في العجز عن توفير التعليم لكل راغب فيه . وهو ما يزيد أهمية برامج معينة ، بينما سيقل أهمية الأخرى ، و هذه و تلك ترتبط بإقتصاديات السوق . و سيكون من المشاع (حيث لا طلب ، لا تدريب) ، و يؤكد ذلك كاسترو (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) من أن التدريب الذى لا يؤدى إلى وظيفة يكون إستثمار سيء ، وأي تدريب لا يمكن خريجيه من الحصول على وظيفة يمكنهم فيها من إستخدام المهارات التى إكتسبوها يجب أن يقوم مثل هذا التدريب .

كما ستندفع العمالة للتوجه نحو البرامج الأكثر إلتصاقاً بالسوق و متطلباته . وفى ظل وفرة المتاح من العناصر البشرية سيعمد إلى " الانتقاء التعليمي " بين أكثر العناصر إمتلاكاً لمقومات العمالة العصرية . و قد يُغلق الباب أمام طموحات الأفراد الأقل حظاً في الحصول على فرص تدريبية تساعدهم على النمو و تطوير مهاراتهم و إمكانياتهم . وهو ما يرفع من إحتمالات البطالة بين صفوف قوى العمل ذات الإمكانيات البسيطة و المهارات المتواضعة . وهذا يوجد جانب هام يشير إليه عبدالدايم (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) و هو جانب التوجيه التربوي و المهني بأبعاده المختلفة لتقديم الإعداد في الإختصاصات المختلفة إلىمن يملكون الإستعدادات الحقيقية و إلى من تؤهلهم مواهبهم و قدراتهم إلى الإبداع في مجالها .

و في ظل التوجهات المعاصرة التى ذكرها الخطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) و التى تؤكد على أن الأفراد المؤهلين تأهيلاً عالياً و مهارياً و الذين لديهم القدرة على العمل في الميادين الإنتاجية هم فقط الذين

يمكن لنظم التوظيف أن تستوعبهم في المرحلة المقبلة . يتزايد إحتمالات زيادة في عدد من ينضم إلى صفوف الباحثين عن فرص تأهيليه عليا .

ومن المتوقع تقلص دور الحكومة في الإعداد للوظيفة . حيث يبين يونج (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن عملية الإعداد للعمل قد تصبح تدريجياً مسؤولية مواقع العمل ، و الدارسين أنفسهم ، والعمال .

٥- **الخصخصة (تقليص أدوار الحكومة) :** تقوم الإتجاهات الحديثة وكما يشير لذلك البازعي (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) نحو تراجع دور الدولة في النشاط الإقتصادى ، و إفساح المجال للقطاع الخاص ليحل محل الدولة في العديد من الأنشطة الإقتصادية و الإجتماعية . و تعد هذه الظاهرة من أبرز قضايا عقد التسعينات .

و تفرز الخصخصة تغييرات في خصائص و سمات الإعداد الذى تطلبه من عمالة التى تريد الإنضمام إليها و خاصة فيما يتعلق بنمطية المهارات الناجمة عن التفاعل مع بيئة الإقتصاد الخارجى أو الداخلى . و إن لم يكن للعمالة قيم ، و إتجاهات ، و سلوكيات ، و خريطة مهارات تناسب إتجاهات و سياسات القطاع الخاص فلن يكون لها مكانة في سوق عمل القطاع الخاص .

وهو ما يؤثر على تشريعات التدريب ، و أشكاله ، أو تعديل فيما هو قائم إلى نمط يتيح للفرد فرصة للإلتحاق بأي شكل من أشكال التعليم المستمر و المتكرر في أي وقت من عمره من أجل إكتساب (مهارات أو معارف أو معلومات) تصل به إلى مرحلة تمكنه من دخول مجال وظيفي متاح في القطاع الحكومى أو الخاص يحقق له رغباته ، و هذا النمط يزيل مخاوف الفرد المحيطة بحرية الإلتحاق بسوق العمل متى شاء ورغب .

و حيث أن الخصصة من السياسات التى تخفض قدرة القطاع الحكومى على إستيعاب العمالة حيث تتقلص فرص التوظيف فيها و قد تتجمد ، مما يزيد من إحتمالات البطالة ، وإتجاه العمالة لفرص التوظيف في القطاع الخاص ، وهو ما يتيح للعمالة ذات التأهيل الملائم لإحتياجات سوق العمل للحصول على فرص التوظيف ، بينما سيجد أصحاب المؤهلات التعليمية غير الملائمة لإحتياجات السوق من تقلص الفرص الوظيفية أمامها و أحياناً إنعدامها ، مما يتطلب التوجه نحو نظم إعادة التدريب و التأهيل .

لذلك نجد البيئة التربوية في ظل الخصخصة تنحو نحو بيئة مؤسسات لتكون قادرة على الإستشعار و الإستجابة للعملاء ، و حريصة على توفير خيارات متعددة على درجة عالية من الجودة ، و إزاء هذا التوجه فإن الفكر و التجربة الإدارية المعاصرة إبتدعت مداخل و أطروحات متعددة في المجال الحكومى للتنمية و التطوير الإداري ، و المحور الرئيسي لمعظم هذه الأطروحات و كما يؤكد الطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) التوجه إلى تطبيق منظور يتفق مع منهجية إدارة الأعمال وهو ما يخرج النموذج البيروقراطى المترهل إلى أشكال تنظيمية ، و إستراتيجيات جديدة تتفاعل و تتناغم مع بيئة يكثر فيها التنافس منها : تحديد رسالة المنشأة ، و تأمين مبادىء المنافسة ، و التركيز على الجودة الشاملة ، و العناية الأساسية بالنتائج و ليس المدخلات ، و تأمين المرونة في الحركة و إتخاذ القرار ، و السعى للتعرف عن قرب على رغبات العملاء ، تشجيع اللامركزية في العمليات و إتخاذ القرار ...

<u>ثانياً- متطلبات التدريب في ضوء توجهات المستقبل :</u>

لرصد أهم السبل التى تهيىء نظم التدريب للتوافق مع بيئة عمل صعبة و متقلبة ، يتطلب إتباع عدة إجراءات لإصلاح قطاع التدريب . و يوضح فلويتمان (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أنه رغم إختلاف هذه الإجراءات في الدول حيث تتباين الإحتياجات و الظروف و الآمال فإن هناك إجراءات عالمية تتجه إلى أن تحدث ضمن إستراتيجيات أو سياسة شاملة لخدمة العديد من الأغراض في نفس الوقت . و يبين أتشورينا و كايلود (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن الكثير من الدول تتبني إصلاحات مستوحاة بشكل مباشر في كثير أو قليل من تلك النظم التى أخذت بها الدول المتقدمة ، و هذه السياسات لا تتعدى الإهتمام بأمرين أوضحهما فلويتمان (١٤١٩هـ/١٩٩٩م، ص٥٩) و هما :

أ- الإهتمام بموضوع ملاءمة أنظمة التدريب : و الذى يجب أن يؤدى إلى إعادة توجيهها و تنظيمها ، بهدف التخلص من العمليات التى لا تضيف قيمة ، و طرح التوجهات لأنشطة و ممارسات جديدة ، أي إعادة التفكير في ما هو قائم و إيجاد البدائل .

ب- الإهتمام بموضوع الإعالة أو عقبات الميزانية أو الموارد المتاحة . و في ضوء التجارب و الخبرات العالمية و العربية ، و في ضوء ما سبق مناقشته عن أسواق و متطلبات تدريب عمالة المستقبل يمكن

إستخلاص أهم الإصلاحات المطلوبة للنظم التدريبية لتكون نظم مستقبلية مرنة تمكن مخرجاتها من التحول في ضوء متغيرات العصر و متطلبات تحدياته . و سيتم التركيز على ثلاث متطلبات سيتم عرضها بشكل عام بإعتبارها أهم مداخل تطوير التدريب التحويلي في القرن الحادى و العشرون :

١- المتطلبات الإدارية .
٢- المتطلبات التعليمية .
٣- المتطلبات المالية .

١- المتطلبات الإدارية :

في العقد القادم هناك فرص في مجال تحسين إدارة تتبنى التدريب التحويلي . و من أهمها ما ذكره السلمي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م ،ص٥) وهو التوجه نحو ملامح إدارية جديدة تقوم على:

- إدارة تعايش المتغيرات .
- إدارة تتوقع التغيير و تستعد له .
- إدارة تصنع التغيير .

حيث أن المطلوب من الإدارة التربوية التعامل مع تحولات سوق عمل متغيرة تعمل على إستعادة التوازن على جانبين ذكرهما السلمي (١٤١٧هـ/١٩٩٧م ،ص٤٧) هما :

١- التوازن الذاتى (بين المخرجات و الأنشطة و المدخلات) .
٢- التوازن الخارجى (بين المنظمة و بين المناخ المحيط) .

و من هنا تحتاج نظم الإدارة التربوية إلى نظرة إدارية حديثة تقوم على الموقف الذى يعمل فيه التنظيم ، و طالما أن القرن القادم يوصف بقرن التغيرات و التحولات ، فلم تعد النظرة التقليدية للتنظيم التربوي الجامد و الثابت و المفروض من السلطات العليا قادراً على التعامل و التكيف و إستيعاب متغيرات سوق العمل من فترة لأخرى . و يؤكد ذلك توفلر (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) بقوله :" أنه كلما دخل الإقتصاد و المجتمع أكثر فأكثر في عصر الموجة الثالثة، كلما تبين عدم فاعلية قواعد التنظيم التقليدي و ظهرت الحاجة إلى إعادة التنظيم بشكل أقل بيروقراطية و أقل هرمية" ص٤٤ . و يؤكد مصطفي (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) أن التنظيم الهرمى الثابت بشكله التقليدي الصارم لن يعد صالحاً للتعامل مع متطلبات العصر و إيقاع تغيراته المتسارع . كما يعتقد هامر (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) بنهاية المخطط التنظيمي التقليدي و الذى لن ينفع مع عصر ستكون الأولويات الواضحة المعالم نادرة الحدوث ، و يتميز بسيادة الأبعاد و الطلبات المتعددة الأوجه . و هو ما يتطلب الأخذ بالنظرة الحديثة للهياكل التنظيمية و التى يرى كامل (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) بأنها ستعتقد بالتعددية Pluralistic و ترى أن الهيكل لا يفرض من أعلى لأسفل و لكن ينشأ تدريجياً و يتعدل حسب العمليات التفاوضية المستمرة ، فهو ليس وحدة صماء ساكنة ، و لكنها ديناميكية خاضعة لعمليات ولايمكن أن تكون القواعد و الأدوار ثابتة دون تغير . و يؤكد سكيلبيك و كونيل (١٩٩٨م) أن المؤسسات التربوية في القرن المقبل سوف تسعى نحو الحرية و الإستقلال و التى ستعمل داخل حدود طبيعة الإهتمامات الجماهيرية ، و القيم الأكاديمية ، و البيئة المتغيرة للأنشطة المؤسساتية .

و على ذلك فهناك عدد من التحولات التى ستلحق بالبيئة التنظيمية من أهمها ما ذكرها القاضي (١٩٩٦م) و مصطفى(١٤١٦هـ/١٩٩٦م) و السلمي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) و هي :

- التحول من الأهرامات التنظيمية إلى أشكال القباب التنظيمية ، و التنظيمات الدائرية و الشبكية ، و التنظيم المعرفى .
- التحول من التنظيم المركزى إلى التنظيم اللامركزى .
- التحول من الوحدات المتضخمة إلى الأنظمة الصغيرة ، و فرق العمل ، و المجموعات المدارة ذاتياً ، و عدم الحاجة إلى المنظمات الإشرافية " الوسطى .
- التحول نحو الحاسبات الآلية و نظم المعلومات المساندة كأساس في عمل المنظمة و إدارتها .

ويضيف الغامدي (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) و بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) :

- التحول نحو القيادات التربوية التى تمتلك مهارات قادة تحول التدريب Training Transformation Leaders .

و هذا النهج الجديد للتنظيم الإدارى يعالج خلل الممارسات التقليدية و عدم قدرتها على التواصل و التناغم مع إحتياجات سوق العمل ، و يتمثل أهمها في تعميق الصلة المفقودة بين محتوى التدريب و إحتياجات العمل و ذلك عن طريق :

- التحديد الدقيق و الفعلي للإحتياجات التدريبية . حيث يبين أتشورينا و كايلود (١٤١٩هـ/١٩٩٩م)أن اللامركزية تمكن من أخذ القرارات في الموقع من المستويات الأقليمية أو المحلية ، حيث يكون تقدير الإحتياجات التدريبية أسهل و أدق ، كما أن عملية الحوار و التفاوض مع شركاء التدريب أكثر يسراً .
- زيادة المنافسة . حيث يري بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن التوجه نحو الإستقلال الذاتى للمنشأت التدريبية يمكن من زيادة المنافسة به .
- تكوين ثقافة إدارية من نوع خاص .، هذه الثقافة كما تعتقد بيمك (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) تركز على إعتماد معرفة جديدة هذا التوجه في التنظيم يحقق الأداء الأمثل لليوم ، و مواجهة متطلبات الغد .

و رغم الحسنات الواضحة للمخطط التنظيمي الجديد مثل المرونة و الحركية و التركيز على العملاء ، فإن التحديات التى تواجهه عديدة منها ما ذكرها هامر (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) و المتمثلة في التخاصم و الصراع و إصطدام الأولويات القصيرة المدى بتلك البعيدة المدى ، و تصادمها هذا يثير الجدل حولها و من ثم إكتشاف السبل لمواجهتها .

٢- المتطلبات التعليمية :

إن مبدأ إعداد عامل القرن المقبل يقوم على التغير و عدم الثبات فخاصية ديمومة الوظيفة التى يتمتع بها عامل القرن الحالى لن تظل للعامل في القرن المقبل ، وهو ما أكده آل عبدالله (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) بقوله : " أن من سمات المستقبل التغير السريع في مجال العمل المهني ، و سرعة التغيرات الثقافية و التحولات الإجتماعية ، و هذا يستلزم مواكبة مستمرة في الإعداد و التدريب" ص١١٢ . لذلك أصبح على نظم الهياكل التدريبية أن تكون حية دائمة الحركة و النمو متصلة دون إنفصال ، و منفصلة دون إتصال . بمعنى أنها تمكن المتدرب من الإنفصال عنها وقت ما يشاء و يجد عند مرحلة توقفه مكانة له في سوق العمل ، بينما يمكن للراغبين في مواصلة النمو من الوصول إلى الدرجة و المرحلة التى يريدون دون أي عوائق أو مشكلات . وهذا ما يضمن التطور الرأسي إلى أعلى ، و التحرك نحو النمو الأفقي من جهة إلى آخرى ، وهو ما نادى به نداء عمان التربوي عام (١٩٩٠م) في تبني مفهوم الشجرة التعليمية بدلاً من صورة السلم التعليمي كما ذكر ذلك نوفل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) .

و عمالة المستقبل مطالبة في ظل مفهوم الشجرة التعليمية إمتلاك القدرات الشرعية العالمية التى تسهم في زيادة قدرتهم على التنقل بين البرامج و المؤسسات و بين الحدود . حيث سيكون المستقبل من نصيب العمالة التى تمتلك قدرة على التنافس على مستوى عالمى . و قد أثار هذا كما بين أتشورينا و كايلود (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) طرائق جديدة للنظر إلى تنظيم و توظيف المؤهلات ، فعمدت العديد من الدول إلى وضع أطر ثابته للإعتراف بالمؤهلات التى تجعل الأفراد قادرين على تأكيد مشروعية المهارات التى إكتسبوها ، و إستخدامها كمجالات للمساومة في الدول و المناطق المختلفة ، لمضاعفة قدرتهم على التحرك ، و جعلهم قادرين أن ينشئوا مسارات للتدريب مدى الحياة .

و هناك إتجاهات عالمية لإعادة صياغة المناهج و مضامينها لتفعيل دورها في توفير عمالاً مبدعين و قادرين على إعادة التدريب ، و لديهم المرونة لكى يتواءموا و يتكيفوا بسهولة مع بيئة عمل متغيرة ، و هذه الإتجاهات تركز على إحتواء مضامين المناهج على الآتى :

إحراز القدرات القائمةعلى المهارات الأساسية . و التى يحددها أتشورينا و كايلود (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) و بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) بأنها القراءة و الكتابة ، اللغات الأجنبية ، الرياضيات ، العلوم ، الحاسب الآلي . و تدعيم مهارات التفكير و التى يعتقد بأهميتها بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) و يذكر أمثلة لها هي الإبداع ، و حل المشكلات ، و إتخاذ القرارات . و المهارات الشخصية مثل حسن المخالطة ، و إحترام الذات ، و الإعتماد على النفس ، و الإدارة الذاتية و التكامل . كذلك الإهتمام بالتثقيف العريض القاعدة ، حيث يعتقد هامر (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن القدرة الذهنية الجديدة لعالم الأعمال القادم هو التثقيف العريض القاعدة ، و يبين الثبيتى و بخاري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن التدريب الرأسي يحد من قدرة الفرد على التكيف و استيعاب المتغيرات كما أنه يحد من فرصة التكيف الوظيفي و تغيير الوظيفة من فترة لأخرى حسب مقتضيات العصر . و هذا يعنى أن على برامج التدريب في هذا العصر أن تكون شاملة مع التركيز على بعض الجوانب - مثل أن يصبح التدريب متعدد النماذج ، أي و كما يبين أتشورينا و كايلود (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) يقدم خيارات مختلفة المجالات . كذلك على المناهج

أن تزيد من الإعتماد على التقنية في طرق التدريس و التدريب . كما عليها أن تهتم بالقضايا المعاصرة و المستقبلية ، حيث يؤكد الثبيتى و بخاري (١٤٢٠هـ/١٩٩م) أن لا تقتصر المناهج على معالجة المشكلات الحاضرة . كما يوضح فيسوري (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن تهتم بالربط بين قاعدة الفهم المتطور للمصالح الوطنية و الأبعاد الدولية . فضلاً عن الإتجاه نحو إحياء التقاليد المرتبطة بالعقيدة .

و يمكن الأخذ بنظم تنفيذ حديثة للمناهج و التى تكون أكثر فاعلية للربط بين عالم التعليم و العمل من فاعلية نظم التنفيذ التقليدية ، و ترى المنظمة العربية و الإسلامية للتربية و العلوم و الثقافة (١٩٩٧م) إن هذه التجديدات تساعد على إستلهام متطلبات سوق العمل المتغيرة و المتطورة من خلال المرونة الكبيرة في الطرق المعتمدة على اللامركزية في التخطيط و التنفيذ بشكل كبير ، مما يسهل عمليات المتابعة و تضمين نتائج التقويم الذى يجرى بشكل مستمر و الذى

يضع قدرة المناهج على خدمة السوق في المقام الأول من معاييره ، و من هذه الطرق :

١-**نظام التوأمة Duel System :** و يرتكز هذا النظام على تبنى التعاون المشترك بين مؤسسات التدريب و مواقع العمل حيث تنفذ المناهج التعليمية مناصفة بينهما ، و هو ما يسهم في رفع كفاية التدريب بما يتلاءم مع سوق العمل الفعلى . حيث أن المناهج يمكن تكييفها تبعاً للمتغيرات التقانية الجديدة و المتطلبات الإقتصادية و الإجتماعية فضلا عن إبتكار مهن جديدة . و ما يميز هذا المنهج كما تشير لذلك المنظمة العربية و الإسلامية للتربية و العلوم و الثقافة (١٩٩٧م) أن مناهجه مرنة و متكيفة و شاملة و لكنها تركز على بعض الجوانب دون الآخرى ، فالمناهج تضم (مواد عامة ، مواد مهنية ، مواد اختيارية) بالإضافة إلى التدريب المهني في ورش تعليمية خاصة في موقع العمل . و يضيف بليلة (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) أن في هذا التدريب يتم الإستخدام الفعلى لأدوات العمل ، و عن طريقه يتم ردم الفجوة بين التعليم و عالم العمل .

٢-**نظام الكفايات أو الوحدات التدريبية Modules or Units :** و يشار إليه كما يذكر مرسي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) بأنه من الأنظمة المفيدة خاصة لبرامج التدريب لسوق العمل ، حيث أن الوحدة التدريبية هي وحدة تعليمية متكاملة بذاتها تزود المتدرب بما يحتاجه من مهارات ، و معلومات ، و إتجاهات تمكنه من أداء مهمة محددة ضمن عمل معين . أما الكفاية فتتألف من مجموعة من الوحدات التدريبية المترابطة ، وهو بذلك يقسم المقررات أو المادة التعليمية إلى مراحل متعددة بدرجات مختلفة من التخصص .

و مما يميز هذا المنهج أنه مرن و لايقتصر في تكوينه على مادة أكاديمية واحدة و إنما يقوم على جانب من جوانب الحياة أو الممارسة المهنية . و يبين مرسي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أنه قد يكون متعدد التخصصات أو متداخل التخصصات أو من تخصص واحد ، و يصمم بطريقة تربط بين الوحدات بطريقة متساوية و تقوم على مقررات قاعدية أو أساسية ثم يليها مقررات من مستوى أعلى لها قيمة أعلى . و توضح المنظمة العربية و الإسلامية للتربية و العلوم و الثقافة (١٩٩٧م) أن المقررات القاعدية تركز في برامج التدريب على الكفايات الأساسية المطلوبة للإعداد المهني بغض النظر عن نوع التخصص المهني و تتمثل في (الرياضيات ، العلوم ، اللغات و تطبيقات الحاسوب و المدخل إلى المهن ، و الإقتصاد) أما المقررات العليا فتركز على الكفايات التخصصية و تعد على حسب متطلبات التخصص .

و يبين مرسي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن نظام الوحدة التدريبية ليس له طول أو شكل ثابت فقد يكون طويلاً رفيعاً يمتد إلى مدى بعيد لدراسة جزء بسيط في كل مرة ، أو يكون قصيراً سميناً لدراسة مركزة خلال فترة قصيرة الزمن ، و قد تكون هذه الفترة القصيرة في المقررات التى تطرح لغير المتفرغين للدراسة أو في التعليم المهني المستمر لمدة يوم أو يومين مثلاً .

أما أساليب التدريب التى تنمي الخبرات التحويلية فتتجه معظمها كما يرى Raynolds (1997) نحو الأساليب التى تركز على إستراتيجيات التعلم المبنى على الملاحظة ، و تثير تبصرات أو مواقف للتعامل مع الغموض أو المخاطرة و الشك ، و الأساليب التى تعتمد على المحاكاة (تمثيل المواقف الأصلية) أو الألعاب أو تمارين الخبرة بالإضافة إلى مشروعات فردية و جماعية . و قد أثبتت دراسة (Jog) كما أشار لذلك Cantwell (1993) من أن تمثيل المواقف الأصلية كمتطلب في التدريب يؤدي إلى إعداد كوادر بشرية تواكب التغيرات السريعة في العالم .

٣- المتطلبات التمويلية :

إن المبدأ العام الذى يقوم عليه التدريب التحويلي المعد لخدمة سوق العمل يؤكد أهمية الإستخدام الكفء للموارد ، و التركيز في السياسات المالية على كل ما يساعد على إعطاء مجال لتحريك الموارد المالية بمرونة و تكيف أكبر لتحقيق التواؤم بين التدريب و التغيرات في المجال الوظيفي .

و لذلك فإن تسويغ الإستثمار المجدى من هذا النظام يحتاج إلى تنويع مصادر تمويله . لأنه كما يبين سكيلبيك و كونيل (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) إن الإنجاز الناجح يعتمد على المشاركة في التكلفة ، و كسر إحتكار الدولة للسيطرة على التدريب (مع إحتفاظها بالدور الريادى) .

و يؤكد كاسترو (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن لتنويع مصادر تمويل التدريب حسنات تتمثل في إيجاد بيئة للتنافس تؤكد على أهمية تحقيق الجودة ، و إعطاء العاملين و مؤسسات العمل فرصة أكبر في صنع قرارات برامج التدريب ، فتأتى ممثلة للواقع بصورة أكبر و بالتالى يؤدى إلى نتائج مأمونة . كما يشير سكيلبيك و كونيل (١٩٩٨م) أن ذلك يساعد على إعطاء مجال لتحريك الموارد المالية بمرونة و تكيف أكبر . و هو ما يمكن برامج التدريب من أن تستوفى مطالب العملاء للجودة ، و تراعى رصد العرض و الطلب لسوق العمل ، و تحافظ على تنمية القيم و الإتجاهات و السلوكيات المطلوبة من المانحين لهذا النوع من التدريب .

ويمكن أن تحشد مصادر التمويل المختلفة للتدريب التحويلي في فئات عادة لا تختلف عن مصادر تمويل برامج التدريب المهني وهى الفئات الخمسة التى حددها بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩) في الآتي :

أ-الميزانيات القومية .
ب- مساهمات أصحاب الأعمال .
ج- مساهمات الدارسين .
د- مساهمات تطوعية .
هـ- تمويل ذاتي .

و هناك آليات يذكرها كاسترو (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) يمكن أن تنتهج في سياسات تمويل التدريب و تؤدى إلى دعم استجابته لطلب السوق منها :

أ - وضع قابلية الخريجين للتوظيف كشرط للتمويل .

ب - تقديم مميزات للجهة التى تقيم صلات قوية مع سوق العمل . و يذكر بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) بعض الأمثلة لذلك كتقديم حوافز في شكل ضرائب أو تعريفات جمركية .

ج - منح مكافآت أو تقليص الميزانيات بناء على الأداء . و بصفة خاصة ربط التمويل بنجاح الخريجين في العثور على الوظائف الملائمة يمكن فيها استخدام المهارات المكتسبة .

د - تعيين المتدرب في وظيفة قبل التدريب لضمان عدم فقدان الهدف .

و يوضح سكيلبيك و كونيل (١٤١٩هـ/١٩٩٨م)أن التمويل المستقل خارج نطاق التمويل الحكومى أصبح اليوم شيء ضرورى وهو لا يعنى تخفيض دور الدولة ، و إنما يعنى أن تقوم الحكومة بدور مختلف و أكثر إتساعاً وهو " التوجيه عن بعد " بمعنى أن دورها يتسم بتحديد الإتجاه أي الأهداف ، و إطار السياسة ، و الخطوط الإرشادية ، و المراقبة ، و الإشراف الاستراتيجى بدلاً من السيطرة المباشرة و البيروقراطية على شؤون التدريب في كل مؤسسة . و لكن يجب أن لا تكون حريتها بدون حدود لترشيد استراتيجية التمويل .

و في ظل هذه السياسات تصبح مقاييس المحاسبة هي إحدى شروط المفاوضات المالية الناجحة بين الحكومة و المؤسسات و هو ما أكده سكيلبيك و كونيل (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) بقولهما : في ظل الإستقلال التمويلي تأتى سياسة المحاسبة لتسهم في ترشيد استراتيجة السياسات المالية الموسعةخارج النطاق الحكومى ، ففى مسألة (العمالة / السوق) نجد أن القطاع الخاص ، و المهن ، و الحكومة لديهم جميعاً إهتمام كبير بالقرارات المؤسساتية .

و قد قدمت عدد من الدراسات تقييم تكاليف بعض البرامج التدريبية حسب مجالاتها الوظيفية حيث يذكر كاسترو (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن التدريب الذى يستهدف مهارات صناعية مكلف و طويل المدى ، بينما التدريب من أجل الصناعات الخدمية (بما في ذلك السلسلة الكاملة من تكنولوجيا المكاتب) يعد أكثر مرونة و أقل تكلفة ، و أيسر تنظيماً ، بينما التدريب على المشاريع الصغيرة ، و كذلك التدريب للقطاع الزراعى و الريفى و التوظيف الذاتى تدريب حديث و فوائده المحتملة غير معروفة .

و النظرة العامة ترى أن أي تدريب مهما طال زمانه و عظمت تكلفته يعتبر إستثماراً إيجابياً يعود على الفرد و المنظمة بالعوائد النفعية طالما أنه يحقق مبدأ المزاوجة بين التدريب و الوظيفة . وهو ما أكده كاسترو (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) بقوله : "إن التدريب الذى لا يستطيع تحقيق هذه المزاوجة هو فقط

الذى ينظر إليه كإستثمار سيئ" ص٤١ . و مع ذلك فإن موضوع الجدوى الإقتصادية موضوع معقد ، و الدراسات التى تقارن التكاليف عادة لا تهتم بالنوعية و بحساب العوائد غير الملموسة . و قضية الجدوى الإقتصادية لبرامج التدريب التحويلي تعتبر مهمة جداً و تتطلب دراسة إضافية . خاصة إذا أخذنا في الإعتبار كما يشير لذلك السلمي (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) أن التدرب بصفة عامة هو إستثمار طويل المدى لا تظهر آثاره إلا بعد أن يوضع موضع التطبيق .

ثالثاً - التدريب التحويلى داخل مؤسسات العمل :

إن ممارسات التدريب التحويلي ، و الإعداد لبناء الخبرات و المهارات التحويلية و التى تتم في المؤسسات التربوية رغم أنها عملية بعيدة النظر ، إلا أنها لا تغطى كل الجوانب و الملامح العصرية ، و هي تترك للحياة العملية فرصة لتغطية الفجوات و إستكمال التنوير بإمكانيات و إحتياجات منظمة العمل الآنية أو المستقبلية .

لذلك على مؤسسات العمل الإهتمام ببناء و نشر ثقافة تنظيمية تدعم ممارسات التدريب التحويلى . و للحصول على نظام تعليمي مؤسسي كفء يري هلال (١٤٢٠هـ/١٩٩٩/٢٠٠٠م) أن هذا يتطلب من منظمات الأعمال ألا تنظر إلى المستقبل المنفرد ، و لكن تنظر إلى ما يسمى مستقبل البدائل ، كما أن عليها أن لا تسهم في قولبة عقول العاملين في المنظمة سواء القيادات العليا ، أو الوسطى ، أو المشرفين و العاملين .

و التدريب التحويلي المؤسسي -أي داخل مؤسسات العمل - يرتبط بما يحدث من تغيرات في بيئة العمل الداخلية أو الخارجية ، فيسهم في تغيير سلوك و معتقدات و إتجاهات و مهارات العاملين نحو المهارات و الممارسات التى يتطلبها أداء أدوارهم التنظيمية الجديدة . و غالباً ما يرافق عملية التدريب التحويلي تغيير في مجال معين بالتنظيم أو أكثر ، فيمكن أن يشمل التغيير جداول العمل ، أو أسس التقسيم التنظيمي ، أو نطاق الإشراف ، أو الإدارة ، أو الآلآت ، أو طرق العمل ... . و يؤكد ذلك مصطفى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) حيث يبين أن شركة " ويستنجهاوس" عندما أقامت نظاماً إنتاجياً جديداً يعتمد على الحاسب الآلي بأحد مصانعها ، تطلب الأمر إعادة تدريب العاملين على تشغيل التجهيزات الجديدة و لكن في نفس الوقت أعيد تصميم نظام الأجور ليعكس مستويات المهارة الجديدة ، و تغير نطاق الإشراف ، و أعيد تصميم عدد من الأعمال المرتبطة ... . و على ذلك فإن ممارسة التدريب التحويلي ليست عملية منفصلة بل تتداخل مع عمليات أخرى مثل التطوير التنظيمي ... .

و ممارسات التدريب التحويلي في مؤسسات العمل ترتبط بعلاقة و ثيقة مع عملية تخطيط و تنمية المسارات الوظيفية . و ذلك و كما يبينه التويجري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) من أن الحديث عن تخطيط و تطوير المسارات الوظيفية هو الحديث عن سلسلة معينة من مراحل التعليم و التدريب ينخرط فيها الموظف من بداية حياته الوظيفية و حتى نهاية علاقته مع المنشأة .

و يوضح نصار (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) أن تنمية المسار الوظيفي عملية يتم بضوءها تحديد التسلسل الوظيفي في العمل بما يتناول الخبرات و القدرات و المؤهلات المحققة في الماضى ، و حافز نشاط هذه الإمكانات في الحاضر ، و تصور التسلسل الوظيفى للعنصر العامل مستقبلاً في ضوء الهيكل الوظيفى للمؤسسة . و يضيف التويجري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن عملية تنمية المسار الوظيفي تعتبر جزء من أنشطة المنظمة العصرية ، حيث أن كل منظمة ليس لها برنامج لتطوير مساراتها الوظيفية سوف تفقد فرصة البقاء في مجال المال و الأعمال ، لذا فإن على المنظمة أن تخطط لتطوير الموارد البشرية حتى تتمكن من البقاء و النمو . و بذلك تمكن موظفيها من البقاء و النمو في سوق العمل .

و يؤكد نصار (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) أن عملية إدارة المسارات الوظيفية ترتبط إرتباطاً أساسياً بحركة المؤسسة إنكماشاً و إتساعاً ، أفقياً و رأسياً ، و تعديلاً وإحلالاً و تبديلاً في التكنولوجيا ، و الطيبولوجيات السائدة ، كما تتضمن تأثراً و تأثيراً في البيئة المحيطة بالأنشطة الإقتصادية ، و الهيكلية ، و الإجتماعية ، و المدنية ، و السياسية ، بل و الجنائية المختلفة .

و جزء من هذ العملية يتم داخل المنظمة عن طريق إتباع عدد من أساليب التعليم و التدريب بينما يتم الجزء الآخر من خلال دورات خارجية حسب دراسة الإحتياجات . و يري بيل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن بعض مدراء العمل يشعرون بأن التدريب خلال الوظيفة داخل الشركة هو الخيار الثاني للتدريب . إلا أن تحديد الخيار التدريبي الناجح يرتبط بموضوع التدريب عندما يكون موضوع التدريب هو المعرفة العامة فمن الأفضل القيام بهذا التدريب في غرفة الدراسة ، و عندما يكون موضوع التدريب تطوير المهارات فلابد من وجود ممارسة تدريبية أو نشاط تطبيقي تدريبي خلال العمل .

و لإدارة نظام تعليمي مؤسسي ناجح ينبغى إتباع عدد من المبادىء في العلاقات التنظيمية داخل المنظمة يذكرها هلال (١٤٢٠هـ/١٩٩٩/٢٠٠٠م، ص ١٠٥) و هي :

أ - التأكيد على إعطاء الأولوية للبحث و الإستفسار .

ب - تشجيع عمليات تنوع وجهات النظر ، و رفض عمليات التوافق التام في الآراء و الإتجاهات .

ت - العمل على تحسين نماذج التفكير العقلانى لجميع العاملين في المنظمة في جميع المستويات .

أما تحديد الحاجات التدريبية فيجب أن تراعي الخطط الاستراتيجية للمؤسسة أي يبنى من الأعلى إلى الأسفل ، حيث يؤكد بيل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أنه كان من التقليدي النظر إلى الحاجات التدريبية " من أسفل إلى أعلى " أي جمع الحاجات الوظيفية للأفراد و الدوائر لوضع خطة تدريبية شاملة للشركة ، أما اليوم فمن الأكثر فاعلية الشروع بالنظر أولاً في الصورة الإجمالية أى بالحاجات التدريبية بعيدة الأمد للشركة أو المؤسسة ككل . و يؤكد هلال (١٤٢٠هـ/١٩٩٩/٢٠٠٠م) "أنه على منظمات الأعمال ألا تنظر إلى المستقبل المنفرد و لكن تنظر إلى ما يسمى بمستقبل البدائل للحصول على نظام تعليمي مؤسسى كفء " ص١٠٤ .

و التدريب التحويلي الذى يهتم بتنمية المسار الوظيفي داخل منظمات العمل كما يشير لذلك ماهر (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) و Raynolds (1997) له مدخلان مدخل فردى ، و مدخل تنظيمي . فـهناك دور معقود على الفرد لتكوين ثقافتـه التحويلية ، و السيطرة على مجريات مستقبله الوظيفي

و في نفس الوقت هناك دور يعقد على المؤسسسة في هذا الشأن ، ولكل مدخل ممارساته التدريبية الخاصة به و هي كالتالي :

١- **المدخل الفردي :** مما لا شك فيه أن المستقبل المهني و تطويره تقع مهمته في المقام الأول على الفرد الذى ينبغى أن يسعى في عصر الموجة الثالثة لتدعيم مكانته في سوق عمل عالمية و تنافسية لن ترحم أصحاب القدرات المتواضعة و التقليدية و الثابتة . و بتالي لن يكون حصول الفرد على عمل في بداية حياته المهنية طريق آمن . لذلك عليه أن يمتلك عادات تساعده على التطور المستمر ، هذه العادات تعتبر بمثابة إستراتيجات للتدريب التحويلي المستمر على المستوى فردى ذكرها برود و نيوستيروم (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و ماهر (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) وهي :

أ - **ممارسة الإدارة الذاتية :** وهو ما يتطلب من جانب الفرد ممارسة عدد من الأنشطة التى تحمله مسؤولية تحقق الإدارة الذاتية منها التبصر المستقبلي ، و وضع الأهداف لذاته ، و ملاحظة الظروف المحيطة ، و التعرف على الفرص و التحديات التى تواجه حياته الوظيفية، و المبادرة بتغيير السلوك ، و جمع البيانات الموضوعية ما أمكن لترسيخ التغيرات السلوكية ، و تطبيق مهارات جديدة .

ب- **مراجعة محتويات القدرات و المهارات الحالية :** حيث يعمد الفرد إلى مراجعة الإمكانيات و القدرات الشخصية أو المعرفية أو المهارية المتوفرة لديه ، ثم يحدد درجة مالديه من خبرات و قدرات وظيفية و شخصية ، و عنأي من هذه القدرات و المهارات تحتاج إلى تدعيم أو تغيير ليكون لها صلة بتحقيق الآمال المستقبلية .

جـ- **تنمية علاقات التعلم :** حيث تتجه منظمات الأعمال الحديثة إلى تقديم برامج تدريبية داخل أو خارج المؤسسة بشكل رسمي أو غير رسمي ، و بعد إنتهاء هذه البرامج على الفرد المحافظة على صلته بمدربيه بإعتبارهم مصدر غنى بالمعلومات و الإرشادات المهمة لتطوير العمل و الأداء . يلجأ إليه العامل كلما رغب في طلب النصح بشأن الأعمال المفيدة و المداخل الجديدة و الإرشادات المتعلقة بتطوير العمل . فعلى الفرد أن يتعامل مع مدربيه داخل أو خارج مؤسسة العمل كمصدر لإرجاع الأثر . ويرى برود و نيوستيروم (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) "أن هذا الأسلوب يمكن أن يكون مفيداً جداً و مكملاً لما يحصل عليه العامل من التدريب بشكل رسمي" ص ١٩٧ .

د- **الحفاظ على الإتصال بزملاء التدريب :** على الفرد أن يكون علاقات عرضية مع ما يمكن أن تكون له أثر في خلفيته الثقافية العلمية أو الفنية ، مثل مشرفي التدريب الذين سبق له التعامل معهم ، أو زملاء التدريب ، أو زملاء العمل في المنظمة أو منظمات أخرى ... و الغرض من هذه الزمالة هو مساعدة الفرد على حل مشاكله بوجود حليف أو نصير ، إذا استطاعا أن يضعوا الأمور في نطاقها الصحيح يمكن قيادته إلى تغيير أكثر صراحة ووضوحاً . و يري كوك (د.ت) "أن الإنسان إذا إختار شخصاً و

عكس هذا الشخص الواقع فإن هذا ما يساعد على رؤية الذات و رؤية الأخرين و بالتالي يحسن المهارة" ص ٥١ .

و الملاحظ أن المدخل الفردى يعتمد على مدى ما لدى الفرد من دافع للتعلم ، و على بصيرته و قدرته لمواجهة الواقع و تحديد المستقبل ، و إتخاذ القرار الرشيد . إلا أن ماهر (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) يشير إلىأنه يمكن للإدارة التنظيمية التدخل لمساعدة الأفراد على معرفة أهدافهم و مستقبلهم الوظيفي ، و معرفة إمكانياتهم و قدراتهم ، و تعريفهم بالوسائل اللازمة لتحقيق هذه الأهداف .

و من الخطوات الإدارية التى قد تساعدأي فرد في تخطيط مساره الوظيفي (مستقبله) و تطويره ما ذكرها التويجرى (١٣٢٠هـ/١٩٩٩م ، ص ٨) و هي :

أ- تزويد الموظف بصورة دقيقة للرؤية المستقبلية و لرسالة و قيم المنشأة التى يعمل فيها .

ب- السماح للموظف بالإطلاع على خطة التطوير الخاصة به .

جـ- تزويد الموظف بصورة مستمرة عن أدائه .

د- تشجيع الموظف على تبادل المعلومات مع مشرفه .

٢- **المدخل التنظيمي :** و المدخل التنظيمي يركز على إتباع عدة أساليب تدريبية يمكن أن تمارسها الإدارة التنظيمية التى ترغب في ممارسة التدريب في موقع العمل و بأدواته و ليس في مكان آخر ، حتى تضمن كفاءة أعلى للتدريب على خبرة التحول وهو ما أثبتته دراسة (Jog) و التى ذكرها Cantwell (1993) من أن تمثيل المواقف الأصلية كمتطلب في التدريب يؤدي إلى قدرة متفردة في تسهيل عملية التعلم ، و إعداد كوادر بشرية تواكب التغيرات السريعة في العالم .

و يؤكد بيل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) "إن التدريب داخل بيئة العمل له الكثير من المزايا ، و لا يتطلب تسهيلات خاصة أو تجهيزات ، أو مدرب متخصص ، و بتالى فهو أقل كلفة من التدريب خارج الوظيفة ، كما أن تعليم التغيرات السلوكية يتم في مكان العمل و لا يحتاج إلى إنتقال إلى أماكن أخرى" ص ٥٥ .أما سلبيات هذا النمط في التدريب منها ما وضحها بيل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) وهي أن هذا النوع من التدريب يتطلب إتصالاً مباشراً مع كل فرد متدرب مما يأخذ الكثير من وقت المدرب داخل الشركة ، كما أن من الصعوبة ضبط و تنظيم هذا النوع من التدريب ، و يمكن أن يكون هذا التدريب فوضوي بعض الشيء حيث مصادر الإلهاء فيه كثيرة .

و تؤكد الدراسات أن الشركات التى لديها ثقافة مقبولة عن التدريب التحويلي ، مارس أساليب تدريبية متعددة داخل مؤسسات العمل تدعم الخبرة التحويلية . و الملاحظ على الأساليب أن بعضها تعتمد على الوسائط المتعددة التى أحدثت ثورة في عالم التدريب ، و في هذا الشأن تقول (أورسولا فيربون) مديرة التدريب في شركة I.B.M كما جاء في Gebert (1990) : لقد حدث تغيير ضخم ، و أعتقد أنه يوجد الآن سباق في إستخدام التقنية ، و تؤكد بأنه في نهاية عقد التسعينيات فإن حوالى (٦٠%) من تدريب الشركة سيتم توصيله خارج حجرات الدراسة التقليدية ، مستخدمين في ذلك أنواعاً معينة من الوسائل التقنية .

و يعتقد Goldstein & Fraser (1985) "أنه بعد النمو السريع في أجهزة الكمبيوتر أصبح التدريب في موقع العمل هو الأسلوب المفضل اليوم ، و أن أصحاب الأعمال الذين أسسوا برامج للتدريب في مواقع العمل يفترضون أن جميع العاملين الجدد يجب أن يمروا من خلال هذه البرامج بصرف النظر عن خبراتهم السابقة" 34 P .

و عن إمكانيات التدريب بواسطة الحاسب الآلي لدعم الخبرة التحويلية لدى المتدربين من الموظفين يوضح سبنسر (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م ، ص١٢٤) بعض النماذج التى توفرها الأنظمة الآلية لمساعدة الموظف على التدريب داخل مؤسسة العمل وهي :

١- الإرتباط بالمكتبات و التى تتوفر بها دورات تدريبية مسجلة على (CD ROM) أو الإشتراك في اللقاءات الآلية "TELECONFERENC.INC " لتوفير التدريب و مساندة الأداء وقت الحاجة إليه "Jet Training " .

٢- الحصول على دورات تدريبية عامة من مؤسسات و معاهد التدريب الخارجية .

٣- توفير إحتياجات التعلم المستمر مع الإختبارات و إعادة تحديد مستويات الأداء آلياً.

٤- التحديث المستمر للمعلومات الفنية و معلومات العمليات عن طريق البريد الإلكتروني ، و قواعد معلومات المستندات ، و لوحات الإعلان الإلكترونية ، و حلقات المناقشة مثل برامج " مذكرات لوتس Lotus Notes " و تزويد العملاء بالعديد من الحلول للمشكلات الفنية وقت حدوثها عن طريق " المذكرات الفورية Tim Ely Notes " و التى تعتبر أسلوباً أكثر فاعلية .

٥- إستخدام برامج المساعدة الآلية " Help Desk " المرتبطة بأنظمة المعلومات الصوتية المتفاعلة " IVR " إلى جانب المساندة التى يقدمها الأخصائيون و المدربون عن طريق الحاسب الآلي لمساعدة العملاء على معالجة المشاكل التى يواجهونها بصورة فورية وقت حدوثها .

و يتوقع أن تحسن التقنية الحديثة عموماً من مستوى التعليم و التدريب إلى حد كبير ، و يتنبأ أتشايد و آخرون (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن يصبح التعلم أكثر فرديةحيث أن أنظمة الفيديو ، والحاسب الفعال ، و الوسائل الجديدة الأخرى سوف تسمح للطلاب بالتعلم وفقاً لحاجتهم الخاصة و قدراتهم ، كما سيصبح مجتمع العمل مشاركاً فعالاً و إيجابياً عندما تستخدم المدارس التقنية .

و يبين سبنسر (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م)أن الأنظمة الآلية داخل مؤسسات العمل لا تكتفي بتقديم الخدمات التدريبية ، فقبل تقديم الخدمة التدريبية عليها أن تزود الموظف ببرامج خاصة تساعده على تخطيط التطور الوظيفي له كما في أنظمة "Careerd Navigator أو Careerd Esign" و التى تتضمن طرح الأسئلة عن إهتمامات العامل المهنية ، و نقاط القوة و الضعف في القدرات الوظيفية ، كما تتضمن إستشارات تخصصية توصي بالكتب ، و الدورات التدريبية و الدراسية ، و المهام التطويرية التى تساعد الموظف على تصور خطة التطور الوظيفي المناسب له. و تشير بيمك (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن الناس بحاجة دائمة لمعرفة السلوك المطلوب التحول إليه بعد أن يكونوا قد تعرفوا على عيوب السلوك الحالي . و يؤكد Kosky ، Audette ،Aulen (د.ت) أنه إستخدام عدة نماذج من البرامج التدريبية بواسطة الحاسب الآلي قد أعطت نتائج مثمرة في عملية تحويل التدريب إلى خبرات تساعد على التكيف .

أما الأساليب التى لا تعتمد على التكنولوجيا الآلية و تدعم الخبرة التحويلية فمن أهمها ما يأتي :

أ- **مهام ذات التحدى Challenging Tasks :** و يشير HALL (1976) أن هذا الأسلوب يعتبر من أقوى الأساليب فاعلية ، و يستهدف وضع الموظف تحت ضغوط العمل بصورة تحتم عليه التعلم ، و التعامل ، و التكيف مع المواقف و المشكلات . و أهم ما يميز هذا الأسلوب هو فكرة "التعلم بإثارة العمل و التطبيق العالمى الحقيقي للمهارات " .

و يوضح ماهر (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن الهدف من تطبيق هذا الأسلوب هو منح الموظف وظيفة ذات معنى ، و بها قدر من السلطة و المسؤولية و الحرية ، و ذات بداية و نهاية محددة ، و ذات إتصالات واضحة . و يذكر HALL (1976) أن هذا الأسلوب هو من الأساليب التى تستمر إدارة تطوير البرامج في شركة (بل) بإستخدامه مع الموظفين المعينين حديثاً و منذ عدة سنوات .

و يبين ماهر (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) الحكمة من الأخذ بها الأسلوب وهي أن هناك حقيقة ترى أن البداية الصعبة و المتحدية لقدرات الموظف هي التى تحدد أداءه الجيد في السنوات التالية ، أما إذا كانت البداية هادئة و متراخية ، فإنه مع الوقت و مع الإستمرار بالتدريب السهل و الهادئ يسير الموظف بقية حياته على هذا المنوال المتراخى . و يؤكد مصطفى (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) أن المهام المبكرة ذات الطابع المتحدى يساعد الموظف على الأداء الأفضل في الوظائف اللاحقة التى يزداد فيها التحدى و تتطلب مهارات و معلومات أكثر تقدماً ، و هو ما يزيد من طاقات الفرد و مهاراته دون إغراقه أو تعطيل وصوله إلىالهدف مدة طويلة .

و رغم ذلك فلا يحظى هذا الأسلوب بسمعة جيدة بين المدربين أو خبراء التدريب ، فمعظم المدربين يؤكدون على أنهم لا يرغبون بإستخدام هذا الأسلوب الذى يعتمد على الصعوبة . حيث يبين HALL (1976) أن الدراسات الميدانية أظهرت أن شركة من عشرين شركة تقوم بتوظيف المتخرجين حديثاً على وظائف صعبة و لديها وعى بأهمية البداية الوظيفية أما بقية الشركات فتري أن البدء من السهل و التطور التدريجي في الصعوبة هو الأفضل .

و أهمية هذا الأسلوب تنبع من مطالبة الفكر التربوي المعاصر لإعداد كوادر بشرية قادرة على مواكبة و مواجهة التحديات المستقبلية مهما تدرجت في صعوبتها . و قد يكون من الحكمة البحث في التغيرات المطلوبة في أساليب التدريب لمواجهة عالم الغد . حيث يبين HALL (1976) أن التغيرات في المنظمات و الأشخاص جعلت المطالب متباينة و مختلفة ، مما أظهر الإلتباس في تحديد أهم الطرق التى تساعد الناس في التغلب على مثل هذه الظروف .

لذلك فإن إسلوب تعيين الخريجيين حديثاً في وظائف فيها نوع من التحدى نقطة هامة لتعلم الإتجاهات و المهارات المطلوبة بالعمل . و تنمية مهارات التكيف و التحول نحو التحديات التى قد تواجههم مستقبلاً . فالبداية القوية للموظف قد تستثير مهارات الفرد و قدراته الكامنة و يكون من الحكمة الأخذ به و تجريبه .

ب- **تبادل الأعمال JOP ROTATION :** و هذا التبادل كما يبينها ماهر (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) و الثبيتى و بخاري(١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) يعني تعريض الموظف لخبرات وظيفية متعددة ، و ذلك بنقله مؤقتاً من وظيفة لآخرى .

و بموجب هذا الأسلوب كما يوضح عقيلي (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) تنظم حركة تنقلات متنوعة و مؤقته بين الوظائف فيحل كل فرد مكان الآخر لفترة زمنية محدودة و هو بذلك يكتسب خبرات و مهارات جديدة من خلال مزاولته لعمل آخر ضمن نشاط وظيفي محدد .

و أهمية هذا الأسلوب تظهر توسيع مجال تخصص الموظف ، و تكيفه ، و مرونته ، خاصة و أن المؤسسات قد تتجه نحو أعمال جديدة تتطلب مرونة الموظف للتحول و التكيف و تعلم مهارات و معارف جديدة . و يبين HALL (1976) أن هذا الأسلوب يحل مشكلة عدم قدرة الموظف للتكيف و التحول لعمل آخر عند تغير العمل أو التخصص بسبب توجه المؤسسات نحو أعمال جديدة. و بما أن التغيير و التحول من سمات بيئة الأعمال في العصر القادم فهذا سيضع المؤسسات في موضع حرج إلا إذا استطاعت تفادى مسألة تضييق مجال تخصص المعين حديثاً بإتاحة الفرصة له في إستغلال معارف و مهارات مختلفة في أداء العمل .

و يري حسين (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) أن هذا النوع من الأساليب يصلح أكثر في التدريب الإدارى حيث يتعرض المرشح للمنصب الإداري لشغل عدة وظائف ، فيلم بمحتويات هذه الوظائف ، و تتكون لديه رؤية أشمل للوظائف التى ستكون تحت إشرافه فيما بعد . و يشترط عقيلي (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) لإستخدام هذا الأسلوب أن تكون الوظائف في مستوى إدارى واحد حتى تتنسى التنقلات بينهم .

و لأسلوب تبادا الأعمال فوائد عديدة ذكرها عقيلي (١٤١٧هـ/١٩٩٦م، ص٢٤٠) و حسين (١٤١٧هـ/١٩٩٧م، ص١٩٥) و HALL (1976، P ، 154-155) و هي :

١- عدم حاجة الفرد عند نقله لوظيفة جديدة لفترة زمنية للتلاءم و التكيف مع أوضاعها و ظروفها مما قد يخفض إنتاجيته خلال هذه الفترة .
٢- إعفاء المنشأة من تحمل تكاليف تدريب العاملين من أجل تهيئتهم و إعدادهم للعمل الجديد .
٣- التنبوء بمدى ملائمة و صلاحية الفرد لتعبئة الوظائف الشاغرة .
٤- تقليل عدد الأفراد للمفاضلة بينهم عند إجراء ترقية لوظائف أعلى .
٥- المحافظة على عاملين لديهم إلمام بطبيعة أعمال المنشأة المختلفة و متطلباتها .

٦- الإستفادة من خبرات و وجهات نظر و آراء و أساليب عمل جديدة نتيجة جذب دماء جديدة و دائمة التغير لوظائف المنشأة .

و يمكن القيام بالتدوير الوظيفي بعدة طرق منها :

١ -**شغل وظائف الغائبين :** حيث يبين عقيلي (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) و حسين (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) أن فيه يتم إحلال موظف مكان موظف آخر و بشكل مؤقت لكون الثانى في إجازة عادية أو مرضية ... .

٢ - **الترقية المؤقتة :** حيث يبين عقيلي (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) أنه يتم نقل الموظف بشكل مؤقت و لمدة زمنية محددة إلى وظيفة أخرى مما يترتب عليها تغير مجموعة العمل التى كان يعمل الفرد ضمنها ، أو المكان الذى يعمل فيه ، أو الوحدة التنظيمية التى كان تابعا لها ، أما الأجر و المزايا الوظيفية الآخرى فى الغالب لا يحدث لها تغيير ، لأن الغاية من الترقية هي التدريب و زيادة الخبرة و المهارة في العمل ، و زيادة الإلمام به .

جـ - **محاكاة الزملاء :** وهذا الأسلوب يعتمد كما يوضح John (1977) على فكرة " التطبيع الإجتماعى" الذى يمكن أن يكون طريقة لتزويد الموظف الحديث بالدعم المعنوى و الوظيفي . فالفرد عندما يتولى عملاً جديداً يكون هشاً قابلاً للتشكيل و يساعده الزملاء و الرؤساء و الأتباع و العملاء المرتبطين به بدعمه و تقديم التوجيه له و تعليمه قواعد الوظيفة الجديدة . و يبين HALL (1976) إن التفاعل بين الشباب و قدامى الموظفين ينتج عنه خليط من الخبرات الإبداعية الممزوجة بالحماس و النضج و الطاقة و القدرة على تقديم الأفكار إلى جانب الأفكار الإبداعية للموظف الجديد فتمتزج التخصصات المختلفة لتقود إلى تركيبة إبداعية من الخبرة .

و أسلوب محاكاة الزملاء يساعد على أثراء خبرة الأعضاء و توسيع مداركهم و تنمية النظرة الشمولية عندهم ، و ينمي لديهم القدرة على التعاون مع الأخرين للتوصل للحلول الملائمة ، و يري الثبيتى و بخاري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن هذا الأسلوب يناسب عصر العولمة الذى سيتطلب التدريب فيه إعداد أشخاص قادرين على العمل كأعضاء في المجتمع الدولي. فما تريده الشركات في ظل العولمة هو ذلك النوع من الرجال و النساء القادرين على تحمل المسؤولية، و القادرين على التكيف مع التغير و الإندماج مع من يعملون معهم .

و يمكن إستغلال تفاعل الزملاء في موقع العمل بعدة طرق منها :

١ ـ **المكتب المجاور :** و فيه كما يوضح حسين (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) يتم وضع مكتب الموظف الجديد بجوار مكتب رئيسه أو زميله القديم الذى سوف يدربه .

٢ ـ **المشاركة في أعمال اللجان :** و يذكر حسين (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) أن هذا الأسلوب يعتمد على إشتراك الفرد المراد تدريبه في اللجان ليعرض أفكاره ، و يتمرس على أسلوب العرض المنطقى للأفكار ، و العمل ضمن جماعة ، و التعرف على خبرات أخرى متنوعة و مختلفة .

٣ ـ **أسلوب الإدارة المتعددة :** و يوضح عقيلي (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) أن هذا الأسلوب خاص بتدريب و تنمية رجال الإدارة فقط حيث يتم فيه إشراك الإدارة الوسطى في تخطيط ، و إتخاذ قرارات ، و إدارة الشؤون مشتركة مع الإدارة العليا .

<u>المبحث الثالث</u> :

التدريب التحويلي و سوق عمل المرأة السعودي

١.تداعيات التحديات المستقبلية لسوق عمل المرأة السعودي .

٢.واقع المرأة في سوق العمل السعودي .

٣.أهمية التدريب التحويلي لسوق عمل المرأة السعودي .

التدريب التحويلي و سوق عمل المرأة السعودي

مقدمة :

تميل معظم الإتجاهات العالمية التنموية نحو سياسات تشجيع إدماج المرأة في قوى العمل .
و كذا يحاول المجتمع السعودى في توجهاته المستقبلية رفع نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل المحلى ، و تطوير مساهماتها الفعالة و ذلك لعدة عوامل خاصة أهمها :

- نمو و تزايد الضغوط الإجتماعية المطالبة بالتوسع الفعلي في مجال دمج المرأة في سوق العمل .
- أن العصر القادم سوف يطالب بإعادة صياغة أدوار عناصر سوق العمل ؛ مما يعيد النظر في مجالات وأساليب عمل المرأة ، و قد يستحدث ما يناسب خصوصية المرأة السعودية و يلبي طموحاتها .
- وفرة البدائل المتاحة من الفرص التأهلية و التدريبية التى تكسب المرأة أدوات العمل الضرورية .
- زيادة وعى المرأة بدورها التنموي المشارك لدفع عجلة التنمية .
- النمو السنوى المتزايد في عدد السكان من الإناث ، و مقابلته بزيادة عدد المخرجات التعليمية النسوية .

و الآثار التى ستحملها التغيرات و التطورات المستقبلية إلى سوق عمل المرأة المحلي تتضمن تغيرات على مدى قصير ، و أخرى على مدى أبعد ، تنال طبيعة العمل وأساليبه ، و تركيبة العمالة و بنيتها ، و سياسات التوظيف ، ونظام الأجور و الحوافز ، و متطلبات التأهيل . وهو ما يؤدى كما يؤكد القاضي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) لإيجاد مهارات و قيم و عادات و مواقف جديدة في الحياة المهنية للأفراد ، و أساليب للتعامل مع الأوضاع الجديدة و المستحدثة و التى قد لا تتوفر في الوقت الراهن .

و هذا المبحث من الدراسة سوف يسعى إلى رصد التغيرات المستقبلية و التى يتوقع حدوثها في سوق العمل النسائي المحلي ، أو التى يطالب بإحداثها مقارنة بأسواق عمل الرجال أو النساء العربية و العالمية . و بؤرة رصد التغيرات تعتمد منطقياً على الدرجة التى يعتقد بأن التدريب التحويلي سوف يعززها ، و سيفرضها مجتمع القرن الحادى و العشرين و أدواته وعلاقات إنتاجه . والتركيز أثناء دراسة التغيرات التى ستطرأ على سوق العمل النسائي ينصب بدرجة كبيرة على ما يتطلبه تغيرات الأعمال من خصائص و سمات و قدرات شخصية جديدة ، و التى يمكن قبولها شرعياً و إجتماعياً و من ثم تكوينها و تجهيزها من قبل برامج التدريب التحويلي . و من هنا سيتم تحديد شكل التغيرات المستقبلية و المتوقعة في خصائص العمالة النسائية في سوق العمل السعودى ومواصفاتها . ثم تحديد فجوات الأداء التى تؤكد أهمية التدريب التحويلي للتعامل مع مثل هذه الفجوات .

أولاً ـ تداعيات التحديات المستقبلية لسوق عمل المرأة السعودي:

سيتم رصد التوقعات الناتجة عن التغيرات المستقبلية المحتملة في سوق العمل النسائي من جوانب ثلاث هي :

١ - جانب الأنشطة الوظيفية .

٢ - جانب طبيعة الأعمال و نظم الإنتاج وأساليب الأداء .
٣ - جانب سياسات العمل و العمال .

١ - جانب الأنشطة الوظيفية : تشير التوقعات إلى أن التغيرات المستقبلية يمكن أن ينتج عنها إنتعاشاً لبعض الأنشطة الإقتصادية ، بينما تتقلص أهميةأنشطة أخرى و ربما تختفي ؛ مما يضطر إلى الإستغناء عن العاملات و الموظفات في هذه القطاعات . ومن أكثر الأنشطة التى يتوقع إزدهارها ما يتصل منها بجمع المعلومات ومعالجتها ، و المهن المتصلة بالثورة التقانية مثل البرمجة و صيانة الآلات ، والأنشطة في مجال الخدمات وهو ما أكده الخطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) بقوله : " أن الكمبيوتر و غيره من أجهزة التكنولوجيا له أثرسلبي هائل على الأعداد المطلوبة من الموظفين الكتابين ، و رغم أن الآت معالجة البيانات قد أصبحت أمراً شائعاً في أي مكتب ، فإن أعداد العاملين في مجالى المعلومات و الخدمات في تلك المكاتب قد زادت بصورة هائلة" ص١٢، كما يؤكد القاسمي (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) "أن توقعات الإقتصاد المحلي تركز الإهتمام بقطاع الخدمات" ص٨٦ .

فالتقدم العلمى و التكنولوجى يؤدى إلى إعادة النظر في مجالات العمل ، و الأنشطة لصالح الأنشطة المتصلة بجمع المعلومات و معالجتها ، و المهن المتصلة بالثورة التقانية مثل البرمجة وصيانة الآلات . أما الأنشطة في المجالات اليدوية و الكتابية فمن المحتمل أن تقل الحاجة إلى العاملات فيها ؛ لإن نظام ميكنة الأعمال المكتبية و اليدوية ينتج عنه تسريح بعض عمالتها وهو ما أشار إليه القضاة (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) حيث يتوقع أن يتحقق وفراً في الأيدي العاملة الماهرة كالرسامات و المصممات ، و وفراً في الأيدى العاملة نصف الماهرة ، و في المقابل يبين مصطفى (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أنه ستظهر الحاجة إلى تهيئة طاقم من المتخصصات في تكنولوجيا المعلومات على مستوى كل منظمة (و هو مزيج من تكنولوجيا الإتصالات و تكنولوجيا الحاسبات الآلية) ، لإن تكنولوجيا المعلومات (جمعاً و تبويباً و تحليلاً و إستعادة و تأميناً) ستصبح الزاد الرئيسى للتطور التكنولوجى و الذى ينشد من كل مجتمع . و يضيف القضاة (١٤١٧هـ/١٩٩٧م)ما يؤيد تزايد الحاجة إلى العاملات في مجال التشغيل و كذلك العاملات الماهرات في مجالي التشغيل و صيانة الحاسبات الآلية . و يؤكد البازعي (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن التغيرات التقنية الحديثة تعد بزيادة الطلب على العمالة المؤهلة تأهيلاً عالياً للعمل في وظائف تتطلب مهارات عالية ، في حين أن النمو الإقتصادى قد لايحدث بمعدل كاف لإيجاد وظائف تتناسب مع أعداد الخريجات خصوصاً الجامعيات ، مما يؤدى إلى وجود فائض منها في العرض تنافس العمالة الأقل تأهيلاً على الفرص الوظيفية ذات الترتيب الأقل على السلم الوظيفي ربما يغلق الباب نهائياً أمام العمالة غير المؤهلة و غير المدربة . وهو ما يوضحه عويدات (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) في إتجاه معظم مجالات الفرص الوظيفية نحو التقنية و التكنولوجيا ، و إتجاه الطلب على العمالة التى تمتلك قدرة على التعامل مع التكنولوجيا و المعلوماتية و تواكبها و تلحق بمستجداتها . و يعتقد رحمة (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن هذا الأمر الذى يستدعى تحسين تأهيل القوى العاملة و إستمرار هذا التأهيل ؛ لتبقى المهارات و المعارف متناسبة مع التطور التكنولوجي ومفيدة في إستخدام الآلات المتجددة .

و تحمل العولمة لأسواق الأعمال الكثير من التغيرات و التطورات منها التوسع في مجال الأعمال النسائية . و لكن بالنسبة للمرأة في سوق العمل السعودي فيتوقع أن يكون التوسع في المجالات الوظيفية على مستوى جزئي و ليس شامل و هو ما أوضحه شينج (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) بأن العولمة في البلدان الآسيوية سوف توجد المزيد من الفرص الوظيفية للنساء ، و أن كانت لن تؤدي إلى توسع شامل في التوظيف . فرغم كثرة المجالات الوظيفية التى ستوجد في سوق العمل لن تتمكن المرأة من إقتحامها حيث ستلعب الإعتبارات الدينية و الإجتماعية دوراً بارزاً أمام التوسع الشامل ، و تحديد هذا التوسع في مجالات معينة ، و لن تمكن الفتاة في المجتمع السعودي من إقتحام كل الفرص الوظيفية ، و خاصة تلك الفرص ذات التحفظ الدينى و الإجتماعي مثل : الوظائف القيادية العليا و المناصب الرئاسية و الوزارية .

و في دراسة ميدانية ذكرت الحسينى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) عدد من مجالات الأعمال لن تناسب المرأة للقيام بها في سوق العمل المحلي منها : الهندسة المدنية ، و هندسة البترول ، و الهندسة الميكانيكية و الجيولوجية ، و قيادة الطائرات و السفن ، و القضاء ، و الأعمال القيادية العليا ، و الأعمال العسكرية و الشرطة، و أعمال يدوية كالسباكة ، و النجارة ، و الحدادة ... .

و ترى الباحثة أن تحديد مجالات مطلقة لن تتمكن المرأة في سوق العمل المحلي من إقتحامها - بخلاف مجالات العمل التى تتعارض مع المبادىء الشريعة الإسلامية - أمر غير مقبول ، وذلك لإن تغير

الزمان و ما يتبعه من تغير الظروف و الأحوال ، و تغير ميكانيكية أداء الأعمال يتبعه تباين في وجهات النظر نحو مجالات عمل المرأة ، و قد يجعل غير المقبول في السابق مقبول في الحاضر و ضروري للمستقبل ، و كمثال على ذلك أشارت الحسينى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) إلى أن مجال الشرطة من مجالات الأعمال التى لا تصلح للمرأة السعودية ، في حين يقترح رمضانى (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) مجالات عمل للعنصر النسائي السعودى في مجال الشرطة . وهو ما يحتم وضع تصورات لمجالات البرامج التدريبية حسب الظروف و التوجهات القائمة عند إقرارها .

و مما يترتب على عدم إمكانية التوسع الشامل في مجالات أعمال المرأة تأكيد إحتمالات مواجهة المرأة في سوق العمل المحلي لمسارات مهنية مغلقة ، و هي خاصية ستتمتع بها المرأة في سوق العمل السعودى ، و قد تتشابه معها المرأة في أسواق العمل الخليجية و بعض العربية . فبعض الأنشطة قد تدفع المرأة إلى الأعلى حتى تصل إلى نقطة مغلقة - أي يصبح مسارها المهني للترقى نحو الأعلى مغلقاً - و هو ما يتطلب من العاملات الطموحات و الراغبات في الوصول إلى أعلى الدرجات الوظيفية التوجه نحو مجال مهنى آخر يسمح لها بالترقى و العلو و يحقق طموحاتها .

و الثورة المعرفية و ما يواكبها من إستحداث أفرع و تصنيفات جديدة للمعرفة لم تكن معروفة من قبل ، حيث يعتقد رضوان (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) أن تعاظم دور هذه الأفرع الحديثة و التصنيفات يحقق طفرات تنموية فاق تصنيفات و أفرع المعرفة القديمة ، و صار لزاماً على سوق العمل أن يأخذ بتعاليم و تطبيقات هذه الأفرع والتصنيفات و التحول إليها أخذاً بآليات العصر و إستعمالاً لأدواته .

و يؤكد القضاة (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) أن المستقبل يعد بظهور و إستحداث أنشطة و مجالات عمل جديدة نتيجة التزاوج بين أفرع و تصنفات المعرفة كالفيزياء الفلكية ، و الكيمياء الفيزيائية ، و الكيمياء الحياتية ، والطب الكونى ، و علم النفس الفضائي ، و الفيزياء الحياتية ، و علم الأحياء الجزئي . فالعلوم أخذت تستعين ببعضها أكثر من ذى قبل .

وهو ما يترتب عليه الإتجاه نحو أن تكون العمالة ملمة بأفرع المعرفة المختلفة سواء كانت علوم طبيعية ، أو إجتماعية ، أو تطبيقية ، التى تخدم النشاطات المستحدثة . و التى تؤدى إلى توظيف إستخدام طريقة البحث العلمى في تفعيل الوعى لدى العاملات للإحتكاك بمجالات العمل ذات النتائج الإيجابية والمشروعة .

و إعادة هيكلة المشروعات مما قد يترتب عليها كما يشير إليه زكي(١٤١٥هـ/١٩٩٥م) بتجميد التوظيف في القطاع الحكومى ومشروعات القطاع العام و تسريح العمالة المؤقتة ؛ مما يؤدى إلى زيادة الطاقات المعطلة و إرتفاع معدلات البطالة.

و مع إحتمالات تزايد أعداد الخريجات الراغبات في الإنضمام لسوق العمل تظهر و تتفاقم مشكلة " النمو بدون فرص عمل" . فمجالات العمل في القطاع الحكومى لن تتمكن من إستيعاب العاملات الراغبات في الإنضمام إليه ، مما يدفع بالعمالة للتوجه نحو مجالات العمل المتاحة في القطاع الخاص وهو ما يؤكده القاسمي (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) "من أن على التوجهات المستقبلية للإقتصاد السعودي التوجه نحو زيادة التوظيف في القطاع الخاص" ص ٨٦ . كما أكدت ذلك توجهات خطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥هـ/٢٠٠٠-٢٠٠٤م) . و يرى زيتون (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن عملية إفساح المجال للقطاع الخاص ليحل محل الدولة في العديد من الأنشطة الإقتصادية والإجتماعية ، قد تحد من مشكلة البطالة بفتح فرص وظيفية جديدة أمام العمالة النسائية ؛ إلا أنه من الممكن أن تؤثر في مرونة الأجور و إتجاهها نحو الإنخفاض . و هو ما يؤثر على مستوى إنتاجية المرأة و دوافعها ، و ربما يؤثر كذلك على الطلب لمجالات تعليمية معينة خاصة ذات المردود الإقتصادى المنخفض .

و قد ذكرت الغامدى (١٤١٩هـ/١٩٩٩م،ص٧١) عدد من المجالات الوظيفية التى يمكن أن تكون مناسبة لعمل المرأة السعودية في القطاع الخاص المستقبلى منها : صناعة لوازم النساء (ملابس " خياطة و شك و تطريز " ، منتجات جلدية ، ذهب ، مستحضرات تجميل و إكسسوارات) ، المطاعم النسائية ، المكاتب الإستشارية للدراسات و المحاسبة و دراسات العروض ، الصناعات الغذائية ، المكتبات النسائية ، الخدمات الفندقية ، مكاتب السفر و السياحة ، مكاتب إستقدام العمالة النسائية ، أعمال الديكور ،إدارة و تشغيل مدن الألعاب الترفيهية للأطفال ، منشآت الإتصالات .

كما يتوقع أن يكون هناك فائضاً من العمالة النسائية في سوق العمل ينتج من التسارع في الأعدد المتوقع دخولها إليه في ظل عجز سوق العمل عن توفير العمل لكل من ترغب فيه (نمو بدون فرص عمل) . و يؤكد الخطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن التوجهات المعاصرة لنظم التوظيف في المرحلة المقبلة ستختص بالأفراد المؤهلين تأهيلاً عالياً و مهارياً و الذين لديهم القدرة على العمل في الميادين الإنتاجية . و يضيف القاسمي (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) أن هذه التوجهات ستظهر أكثر مع الإتجاه نحو التوظيف في القطاع الخاص ، و هذا القطاع لا يعرف المجاملات مثل القطاع الحكومي؛ بل إنه يتعامل بقدرة الإنتاج و الإستفادة من القدرات و ليس بقدر عدد السنوات التى قضاها الفرد في التعليم .

و لتتمكن العمالة النسائية من إيجاد مكانة لها في سوق العمل يتطلب منها أن تكون ذات تأهيل عالى، بالإضافة إلى وجوب تمتعها بعدد من السمات التى تجعلها قادرة على التعامل مع فرص عمل محدودة متنافس عليها ، منها ما ذكرها القاضي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) و هي المطالبة بتغيرات نفسية و سلوكية و إجتماعية ، وغرس قيم جديدة تتعلق بالواقعية و القدرة على الإنجاز ، و روح التنافس و الإجادة في العمل وحفز روح المبادرة و المغامرة .

و مما يؤكد عليه في المستقبل ما أشارت إليه الغامدي (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) و هو توجيه المرأة السعودية نحو الإستثمار في المشاريع الصغيرة الخاصة ، ومحاولة مزاولة بعض المهن الحرة مثل : العيادات الخاصة ، الترجمة ، و المشاريع ذات العلاقة بالصناعة و الخدمات . و يبين باس و آخرون (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و منظمة العمل العربية (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) أن من أهم أشكال المساعدة التى تقدم للمرأة لإقتحام هذا التوجه يجمع بين نوعين من التدريب يتمثل في التدريب المهني و التدريب المبدئي على المهارات الإدارية ، و التدريب على إنتقاء فكرة المشروع ، و إعداد دراسات الجدوى ، و السوق و البحث عن مصادر التمويل و تقديم طلبات الرخص اللازمة ...) . و يتم إعداده من قبل عاملات أخريات متخصصات في هذا الموضوع بالمنشأة الصغيرة .

و مما سبق نلاحظ أن سوق العمل النسائى المحلى سوف يشهد توسع في مجالات عمل المرأة ، و يفتح لها أبواباً في مجالات جديدة ، و يستحدث و يطور مجالات أخرى ، و بعض هذه المجالات سوف تناسب طموحات المرأة السعودية و وضعها الإجتماعى و الدينى ؛ فإحتمالات الإقبال عليها كبيرة ، وهو ما يتطلب إعادة صياغة إمكانيات عناصر سوق العمل النسائي في المجالات التى تتوافق مع تطورات الأعمال المستقبلية . و هو أمر يتطلب مهارات ينبغى لنظم التعليم و التدريب على حد سواء إعداد نفسها لها ، و إلا سوف يحدث إختلالات في أوضاع العمالة تجعل مخرجات هذه النظم بعيدة في علاقتها عن متطلبات العمل المستقبلي و مجالاته ، على أن يسبق هذا دراسة مرحلية تنظر الدور الإيجابي الذى يمكن أن تؤديه هذه المجالات المهنية المقترحة للفتاة السعودية و للمجتمع السعودي ، ثم تقويم إيجابيتها و فوائدها ، و معالجة نقاط الخلل والقصور أو الضعف التى يمكن أن تظهر أثناء التطبيق . و تلعب برامج التدريب التحويلي دوراً هاماً في تأهيل و إعادة تأهيل العاملات ليتناسب إعدادها مع مجالات و طبيعة الأعمال المحتمل توفرها في سوق العمل المستقبلي .

٢- **جانب طبيعة الأعمال و نظم الإنتاج وأساليب الأداء :** إن طبيعة أعمال المستقبل وأساليب أداءها تفرض على العمالة النسائية تحديث مهارات وقدرات جديدة و تطور قدرات قائمة .

فالتكنولوجيا تعد العمالة النسائية في المستقبل بإعادة النظر في أهمية المهارات القائمة . وهو ما أشار إليه نوفل (١٤١٨هـ١٩٩٧م) حيث أوضح أن الثورة التكنولوجية و التى ستصبح جزءاً أساسياً في أعمال المستقبل يترتب عليها إعفاء العاملين من الأعمال الروتنية ، و بالتالي تعمل على زيادة قوة و سعة الإتصال بغيرهم في أي مكان و أي زمان ، كما تجعلهم يركزون في أعمالهم علىالأنشطة الإبداعية . وهو ما يتطلب مهارات التعامل مع التكنولوجيا و مهارات التفكير الإبداعى ، و قد تفرض التكنولوجيا نوعاً من العزلة ، الأمر الذى يضيف أهمية تنمية العلاقات الإجتماعية .

و يؤكد القضاة (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) أن مؤشرات سوق العمل تشير إلى أن طبيعة أعمال المستقبل ستعتمد بصورة كبيرة على المستويات المهارية العالية ، و ستركز بصورة أقل على المهارات المتوسطة التى يمكن أن تحل محلها برمجيات الآلآت الأتوماتيكية ، فعمالة المستقبل تطالب بالحصول على تأهيل عالى .

و هناك العديد من التنبؤات كما يشير لذلك عويدات (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أكدت بما لا يدع مجال للشك أن **القوة الإنتاجية** ستتحول في المستقبل من إنتاج الماديات إلى إنتاج المعارف . و يتوقع

زيتون (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن الهيكل الهرمى المهني سيتغير من الشكل الهرمى المعتاد بوجود قاعدة عريضة من المشتغلين غير المهرة و شبه المهرة إلى هيكل يشبه " البصلة " حيث التضخم في المهارات الوسطى . و هذا لا يتعارض مع أهمية التأهيل العالي ؛ حيث يبين بارلي (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) أن أصحاب المهارات الوسطي و في ظل تزايد سرعة و تيرة الإضافات العلمية و المعرفية يتسابقون و يتزاحمون بشكل متلازم ؛ ليظلوا مطلعين على أحدث المعارف و التطورات في مجالهم حتى يصبحوا متخصصين بشكل متزايد .

و طبيعة أعمال القرن المقبل يتوقع تغيرها حيث يسهم التركيز على العملاء و العمليات وفق مفهوم -مركزية العمليات- جعل الأعمال كبيرة و معقدة ، و تضم مدى واسع من المهام ، يتطلب من القائم بالعمل كما يذكر هامر (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن يفهم الصورة الشاملة للعملية ، و التى تشمل أهداف الشركة ، و إحتياجات العملاء ، و هيكل العملية . و بالتالى تصبح الأعمال أكثر جوهرية ، و أكثر صعوبة ، و أكبر تحدياً ، ومن جميع هذه الخصائص تأتى تبعية المسؤولية عن النتائج ، و إستقلال الشخصية ، و سلطة إتخاذ القرار . فالمرأة العاملة في المستقبل سيطلب منها أن تتمتع بالإستقلالية و المسؤولية و السلطة ، لأنها ستكون مسؤولة عن عملها و ضمان جودة أداءها ، بالإضافة إلى الفهم و الرؤية الشاملة .

كما يتوقع أن ينتج من عملية دمج بعض الوظائف و التى كانت مستقلة من قبل تغير في طبيعة العمل ؛ ينعكس علىأسلوب تنظيم العمل و مستوى المهارات المطلوبة ، و يوضح بعض منها زيتون (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) حيث يشير إلى أن العاملات على مستوى القاعدة قد يدخل في إختصاصهن بعض المهام الإشرافية والتخصصية ، علاوة على الصيانة و الإصلاح ، و الرقابة على الجودة ، وهو ما يزيد الحاجة إلى العاملات اللاتي يتمتعن بمستوى مرتفع من المهارة ، و القدرة على الإلمام بالمهام المختلفة ، و اللاتي يتميزن بقدرة على المبادرة و التصدى للمشكلات . و يؤكد هامر (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) ذلك بقوله : "أن صورة الشخص الصغير الذى يقوم بمهمة صغيرة هي مهمة آيلة للزوال" ص ٣٩ . وهو ما يتطلب تزويد عمالة المستقبل بمهارات متنوعة و شاملة و يؤكد ذلك هامر(١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن على عمالة المستقبل التمتع بمنظور شمولي يمكن من ربط جميع هذه المهام المتعددة و المختلفة و المعقدة حيث تعتمد بعضها على بعض .

و يتوقع أن تؤدى الثورة التكنولوجية إلى تغير طريقة أداء بعض الأعمال ، و إستحداث أساليب جديدة لأداءها ، و من أهم الأساليب المستحدثة أسلوب العمل "عن بعد" أو العمل "من المنزل" ، و الذى يناسب المرأة في المجتمع السعودي ، و ظروفها مما قد يؤدى إلى زيادة إقبالها على العمل وتنويع مجالاته . خاصة أن لهذا الأسلوب كما تذكر باهرمز (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) مردوده الإقتصادى الجيد حيث بينت "أن من مزايا العمل من البيت أنه يحقق دخلاً جيداً يفوق على المدى الطويل أحياناً دخل الوظيفة" ص٩٥ .

ورغم أن مجال العمل من البيت له محددات منها ما وضحها Jrodahi (1991) هي مناسبته لموظفي المؤسسات الكبرى ، وتطلبه لنوع من الإتصالات التى يتحتم توافرها ، و توفر شبكة هائلة من أجهزة الحاسب المتخصصة بمحل العمل . إلاأن تطبيق هذا الأسلوب سوف يفتح مجالات حيوية في سوق عمل المرأة السعودية أوردتها باهرمز (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م،ص٩٥) و هي : تسويق العقارات ، و خدمات السياحة ، و خدمات التوظيف ، و أعمال التأليف و ما يتبعها من ترجمة و تدقيق و طباعة ، و مساعدة الباحثين في تجميع و تحليل البيانات ، و تسجيل أشرطة الفيديو ، و تحميض الأفلام ، و مسك الحسابات و مراجعتها و خدمات الإستثمار في الأسهم ، و إدارة تنظيم الحفلات ، و تسويق المنتجات .

و لتطرق المرأة مجال العمل من المنزل يتطلب كما يرى قرم (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) تزويدها بمهارات و قدرات فنية حديثة خاصة في مجال التعامل مع الحاسب الآلى و تكنولوجيا المعلومات . و تعزيز و تنمية هذه القدرات محلياً يكون من خلال إيجاد نظام تعليمي ملائم و رؤية مفصلة لما يراد تحقيقه في مجال إكتساب هذه المهارات .

كما ستؤدى أعمال المستقبل بصورة جماعية ؛ و يؤكد البصام (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) إن إحتياج العامل للإرتباط بالأخرين لإنتاج عمل معين أو تقديم خدمة من الخدمات المؤسسة ، يؤدى إلى تطور علاقات أقل مركزية وهرمية و ترابطية ، مما يؤكد على ضرورة تسلح العمالة بمهارات العمل الجماعى . وحتى تستطيع العمالة النسائية التمتع بمهارات العمل الجماعى المطلوب في سوق العمل مستقبلاً ، عليها بالتوسع الأفقى للمهارات و كذلك التوسع العامودى أي (تطوير مهارات التنظيم و التسيير النوعى) .

٣ - **في جانب سياسات العمل و العمال :** يتوقع تغير في **سياسات العمل** حيث يرى توفلر (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) و بارلي (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) الإتجاه نحو العمالة المرنة و الدوام المرن ، و يؤكد زيتون (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن هذا التوجه ناتج عن سياسات خفض الإنفاق ، و إعادة هيكلة المشروعات " الخصخصة " التى لن تشجع سياسات التعين الدائم للعمل ، و التوسع في إستخدام العمل المؤقت غير المستديم . و يرى القاضى (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) أن مع هذه الأوضاع الجديدة يتطلب عمالة يتغير تفكيرها من الإعتماد على الدولة إلى الإعتماد على الذات . و قد يؤدى هذا الوضع كما تعتقد الباحثة إلى تدهور مستوى الأمن الوظيفي ، والذي يمكن رفعه من خلال نظام تدريبي يستثمر في المهارات الجديدة اللازمة للتعامل مع تغيرات أسواق العمل .

و في جانب آخر يتوقع القضاة (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) في عالم عمل المستقبل **نشوء منظومة من القيم الجديدة** التى تأثرت بالأجواء الجديدة وهي قيم تتسم بالإقتصادية و الإنتحاء نحو المنحنى العلمى الميكانيكى و الموضوعى . حيث سيتم التأكيد على القيم الأخلاقية العلمية و الإقتصادية مثل الدقة ، و الإنضباطية ، و الجدية ، و الواقعية . و قيم إجتماعية كالتحرر من الإستعباد و الكفاية الإنتاجية ، و أن قيمة المرء بما يقدم و يعمله ، و بما يمتلك من مهارات و كفاءات .

و يؤكد الخطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) على أن المرحلة المقبلة ستشهد **تغير في معايير الإنتقاء لعناصر سوق العمل** ، فالأفراد المؤهلين تأهيلاً عالياً و مهارياً هم فقط الذين يمكن لنظم التوظيف أن تستوعبهم ، و سيكون في طليعة المتنافسين من يمتلكون المهارات العمل اللازمة و من يقدرون على تطوير قدراتهم البشرية .

كما يتوقع **تغير في الأدوات** التى يجب أن تمتلكها قوى العمل النسائية في العصر الجديد ، وهذه الأدوات تقضى على الفروق بين المرأة و الرجل في تقسيم الأعمال ، حيث يؤكد صابر (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) و روثويل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن الأدوات الضرورية التى يجب أن تمتلكها قوى العمل في العصر الجديد أصبحت تعتمد على المعرفة والمهارة و الخبرة و ليس "القدرة العضلية" . و هو و كما يؤكد صابر (١٩٨٧م) يقود إلى توسيع مجالات عمل المرأة ، حيث يبين ماضي (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) و عبدالفتاح (١٤٠٤هـ/١٩٨٤م) إن محاولة الإتكاء على النواحى الجسدية و التركيز على ضعف طبيعة المرأة لن يعد مقبولاً في الخطاب المعاصر . و يرى روثويل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) في ظل قلة إحتياج العمالة للقوة الجسمية يزداد الإعتماد بصورة أكبرعلى المهارات الذهنية ، كما سيزداد تحول العمالة من الإنتاج (بتركيز أكبر على المنتجات الملموسة للعمل) إلى الخدمات (بتركيزها على خدمات غير ملموسة) لذلك يمكن إجراء إعادة توجيه للكفاءات لمسايرة توقعات المستقبل .

و قد يؤدى هذا إلى إقتحام المرأة السعودية لمجالات عمل جديدة ، **و الإنفتاح على سوق العمل** في مجالات خارج نطاق المهن النسوية المعتادة حالياً، و قد تنافس الرجل علي تلك المهن التى كانت تقتصر عليه سابقاً . من أمثلة ذلك العمل في الوزارات الحكومية التى يقتصر عمالتها على الرجال ، ومن ضمن الإقتراحات التى أشاد بها بعض الباحثين في هذا المجال عمل المرأة في بعض الوزارات الحكومية ، حيث إقترحت الصبان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن تعمل المرأة في قسم نسائي خاص بمكاتب العمل و العمال ، و إقترحت الوكالة المساعدة للإعداد التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن تعمل المرأة في وزارة البرق و البريد في مجال الفرز للخطابات و التوزيع الداخلى في صناديق البريد ، فضلاً عما ذكرته الصبان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) من التوسع في العمل في مجال الصناعات الخفيفة ، و مجال الإستشارات الأسرية ، و مجال خدمات البيئة ، و ما ذكره رمضاني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) العمل في بعض مجالات الشرطة .

كما يتوقع أن تتغير **معايير التوظيف** ، فبدلاً من الإختيار وفق " المهارات و الراتب " حيث ينتقى من لديها المهارات المطلوبة لأداء العمل بأدنى تكلفة ممكنة ، وهنا يوضح هامر (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن الإعتماد في التوظيف يصبح على معيارين هما "الإتجاه السلوكى ، و الجدارة " حيث يتطلب إيجاد العاملات اللاتي بمقدورهن تعلم المهارات المطلوبة للعمل ، ومن ثم يؤدينها بإقتناع و حماس و إعتماد على الذات .

و هو ما يعيد النظر في **نظام الحوافز** الذى سيعمد إلى الحوافز المعنوية ذات النظام الفردى والمتنوع ، حيث يؤكد الثبيتى و البخاري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) عدم تمكن نظام الحوافز الموحد من تلبية الحاجات المختلفة للعاملات ؛ فالحوافز المادية لم تعد كافية للأشخاص الذين يبحثون عن تحقيق الذات و

إتخاذ القرار . و يؤكد القاضي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) أهمية بعض الحوافز المعنوية كالسلطة و النفوذ والحرية ، فتنتشر مفاهيم المشاركة في الإدارة و الرقابة الذاتية و الديمقراطية الصناعية ، ويزيد ذلك من إهتمام الفرد بالسلوك المحدد لمستوى حياته ، و الإهتمام بالمجتمع الذى تعيش فيه المنظمة ، و مفاهيم العدالة الإجتماعية و حماية المستهلك .

كذلك فإن الأجور في المستقبل لن ترتبط كثيراً بموقع الإنسان على سلم الوظائف و لا بمنصبه ، و لكن كما يوضح بارلي (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) سوف ترتبط إلى حد كبير بخبراته ، و بالقيمة المتغيرة في السوق لما يملكه من خبرات .

و يتوقع أن يكون **هناك إطلاق العنان لهجرة العمالة النسائية** ، حيث يبين شينج (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن أسواق العمل في ظل العولمة تطلق العنان لهجرة العمالة ، و تنقل العمالة عبر الحدود سيتميز بالطابع النسائي . و يرجع هذا إلى عوامل ذكرها شينج (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م ، ص١٠٨) و هي :

أ- تعميم مقولبات الجنس من حيث الذكورة و الأنوثة في تقسيم العمل عبر الحدود القومية ، و التى جعلت النساء متلائمات مع "الوظائف النسوية".
ب- نضج أسواق العمل بما فيها من إرتفاع معدلات مشاركة النساء في قوى العمل المحلية .
جـ- تنمية و تطوير السياحة و صناعة الخدمات الجديدة قد خلق فرص توظيف معينة للنساء .
د- تفاوت و عدم إنتظام التنمية الإقتصادية بالمنطقة أدى إلى هجرة العمالة -بما في ذلك النساء - نحو الدول الغنية .
هـ- إدماج كافة الدول في سوق عالمية أدى إلى ترسيخ سياسات تتعلق بتدفقات العمالة النسائية .

و تتوقع الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن يكون سوق العمل السعودي النسائي من الأسواق المستقبلة للعمالة النسائية المهاجرة ، في حين يتوقع شينج (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) إستمرار إنصباب التركيز للعمالة النسائية المهاجرة على قطاع الخدمات فقط ؛ بمعنى أن ينصب على النساء العاملات في الشؤون المنزلية ، و العاملات اللاتي يقمن بأعمال التمريض . حيث تبين الغرفة التجارية و الصناعية بالرياض (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن توطين العمالة في هذان المجالين سيكون بطيئاً خصوصاً في مجال الخدمات المنزلية حيث لن تقبل المرأة السعودية على العمل فيه .

و مما يترتب على هجرة العمالة تصادم بين قيم و حضارات الشعوب ، و يوضح القاضي (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) نتائج مترتبة عن ذلك من أهمها تولد ضغوط لتبنى القيم الجديدة و الواردة و التى قد تبدو أكثر جاذبية من القيم المحلية ، و من ثم إهتزاز العلاقات الإجتماعية . و تؤكد الباحثة على أهمية إكساب بعض المهارات التى تساعد على التمسك بالهوية الثقافية المحلية و خاصة المرتبطة بالعقيدة .

و على صعيد آخر فان التحديات المستقبلية ستعمل علىتطوير بعض المفاهيم منها :

١-**مفهوم العامل** و الذى سيتحول إلى مفهوم المحترف ، حيث يصف هامر (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) عامل العصر الصناعى بأنه إنسان آلى عضوى يحركه مدير عن بعد ، بينما عامل العصر ما بعد الصناعى بأنه محترف ، فهو إنسان مستقل يحقق الهدف بنفسه إذا ما أعطى المعرفة و الفهم الواضح للهدف ، فهو الشخص الذى يقوم بعمل كل ما يلزم . فالعامل في المفهوم التقليدى هو الشخص الذى يقوم بعمل ما يطلب منه ، أما العامل في المفهوم الحديث (المحترف) فهو الشخص الذى يسعى لتحقيق الأهداف المرجوة .

٢-**التغيير في طبيعة العمل و أنشطته** فالتحول من عامل إلى محترف يشكل مقداراً هائلاً من التغيير في طبيعة العمل وأنشطته ، فيبين السلمي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن الوظائف ستتحول من نمط الوظائف الثابته أو الساكنة بإعتبارها مجموعة و اجبات محددة تؤدى بتكرار و رقابة إلى مفهوم الوظيفة بإعتبارها مجموعة من المهام المتكاملة الهادفة إلى تحقيق نتيجة في ظروف متغيرة ، و من ثم تكون الوظيفة في حالة حركة و نمو و تصاعد أو إنكماش تبعاً للظروف و المتغيرات . كذلك يؤكد البصام (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) .

٣- **التحول من مبدأ العبء الأفقى للعمل ذى الطبيعة الفنية إلى مبدأ العبء العامودى للعمل** و الذى يتضمن تكامل مستويات التخطيط ، و التنفيذ ، و التقييم للمهام في عمل واحد . و يؤكد بارلي (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) أن التقسيم الرأسي للعمل القائم على مستويات مصنفة بشكل هرمي في أعمال القرن المقبل سيختفي و يحل مكانه تقسيم جديد أفقي يقوم على تخصصات و مهارات الفرد .

و يوضح هامر (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن هذه التحولات يتبعها العديد من التغيرات المتمثلة في إعطاء الصلاحيات مقابل فقدان الأمان ، و الرضا مقابل القلق الشديد ، و يضيف البصام (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) تطوير مهارات التنظيم و التسيير النوعى .

و حتى تكون العمالة النسائية محترفة فيجب أن تتسلح بعدد من الصفات ذكرها هامر (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) هي أن تكون متعلمة دائمة ، و تمتلك خزينة معرفية مع أساس راسخ في حقل التخصص مع قدرة على وضع هذه المعرفة موضع التنفيذ في مختلف المواقف، و لديها قدرة على التأمل والتبصر في مجال العمل و فهم ممارساته ، و العمل داخل إطار جماعى لتعزيز التعاون وتحقيق النتائج المرجوة . و يؤكد بارلي (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) أن الجميع من القاعدة إلى القمة عبر السلم المهني و دون إستثناء سيحسون في القرن القادم أنهم بحاجة ماسة لإكتساب التخصص أو على الأقل تأهيل أنفسهم ليحولوا إلى خزانة - إذا صح التعبير- تضم مجموعة من الخبرات المتحركة و التى تحتاجها سوق العمل .

و خلاصة القول أن متغيرات سوق العمل أثرت بدرجة أو بأخرى علىأنشطة ، و مجالات ، و ممارسات ، و أساليب العمل . و أحدثت الكثير من التغيير في قيم ، و مواقف ، و إتجاهات الأفراد للتوافق معها و مع ما أحدثته من آثار كبيرة في أسواق العمل المحلية و العالمية ، تبرز حاجة عمالة المستقبل إلى قدرات و كفاءات تتجاوز نطاق القدرات و الكفاءات التقليدية ، و التى سيحتاجونها خلال رحلتهم المهنية المقبلة لأداء وظائفهم بفاعلية .

و التحديات المستقبلية صبغت وظائف سوق العمل النسائي المستقبلي بعدد من الخصائص يمكن إجمالها فيما يأتي :

أ- أنها وظائف إبتكارية غير روتنية ، و هي لن تعتمد على النمطية أو التكرار و لن يكون لها إطار دقيق محدد كما في وظائف العصر الصناعى ، مما يجعل القدرة على تحديدأساليب الأداء و خطواته الإجرائية بدقة عملية غير ممكنة .

ب - أنها غير متجزئة كما في وظائف العصر الصناعى ، فهى مجموعة من الوظائف المتراكبة و المتجمعة مما يتطلب مهارات و معارف و قدرات متنوعة وشاملة للتعامل معها .

جـ- أنها تتفاعل و بصورة مركبة مع المؤثرات البيئية و المؤثرات الشخصية للعمالة كالإبتكار والذكاء .

د- أن فاعليتها تتحدد على القدر المطبق من التكنولوجيا ، و التجديدات ، و على خصائص العاملين كالتخطيط ، و الإبتكار ، و التجديد ، و إتخاذ القرار .

هـ- أنها تعتمد على القوة العقلية و ليس العضلية فهى تتسم بأنها وظائف معرفية .

و- أنها غير دائمة ، كما أن لبعضها مسار مهني مغلق يقف أمام طموحات العمالة الراغبة في الترقى المستمر .

كما يلاحظ أن التوجهات و الملامح المستقبلية لسوق العمل النسائى يؤكد على أهمية إتسام العاملة النسائية بعدد من القدرات و الخصائص التى سيعاد صياغتها أهمها :

أ- المعرفة العلمية ، و هي معرفة علمية جديدة تتحقق من خلال تكاتف جهود متعددة التخصصات تتلاحم فيما بينها في أنماط جديدة للتطبيقات العلميةيظهر فيها الإبداع و الإبتكار .

ب- القدرة التنافسية ، و هي تعتمد على تكوين قدرات ذاتية تحقق الريادة و توظفها لمواجهة التحديات بصورة أسرع من المنافسين وهى قدرة تنافسية حديثة تظهر فيها مهارات التمكين .

جـ- البصيرة المستقبلية ، و هي القدرة على التصور المستقبلي ، و تحديد الأهداف و المجالات الجديدة ، و استكشاف الفرص ، يظهر فيها القدرة على التعامل الفعال مع صورة المستقبل بالتشوف المستقبلى الذى يؤمن إستباق التغير و الإعداد له .

د- المهارة التكنولوجية ، و هي القدرة على استيعاب التكنولوجيا الجديدة و قبولها و تطويرها و تطويعها لإستخدامها في مواضعها الصحيحة . مما يظهر القدرة على التعامل مع التكنولوجيا و المعلوماتية ، و مواكبتها ، و الأخذ بمستجداتها ، و توطينها .

هـ- مواجهة الضغوط ، و هي القدرة على إدراك الضغوط و تحديد مصادرها ، و تحليل أسبابها ، و إبتكار الأساليب لإستيعابها ، و التعامل معها .

و- العلاقات الشخصية ، وهى تعنى العمل بكفاءة و فاعلية مع الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة مع عمل علاقات شخصية ذات أثر ، تظهر قدرة على تكوين علاقات عمل مثمرة .

ز- الإستقلال الذاتى، و هي التمتع بالإستقلال التام ، و الثقة بالنفس ، و الإعتماد على الذات في ملاحقة المستجدات ، و التفاعل معها .
حـ- الرشد و القدرة على الحكم و الموازنة ، و التفكير بالتناقضات و تجاوزها ، و يظهر فيها القدرة على إتخاذ القرارات الرشيدة ، و توجيه الأحداث .
ط- الشخصية المؤمنة ، و هي التى تأخذ بالدين الإسلامى كنموذج دينى دنيوى عقلانى شامل .

ثالثاً-أهمية التدريب التحويلى للمرأة فى سوق العمل السعودى :

في ضوء ملامح التصورات المستقبلية ، و وضع المرأة القائم في سوق العمل السعودى ، يمكن تحديد المشكلات ، و فجوات الأداء التى تؤكد أهمية التدريب التحويلي للتعامل معها . و من أبرز مشكلات سوق العمل النسائي القائمة و التى يؤمل من التدريب التحويلي التعامل معها و هي :

١- البطالة : و بوادر هذه المشكلة بدأت كما تبين ذلك الدخيل (١٤٠٤هـ/١٩٨٣م) منذ عام ١٤٠٣/١٤٠٢هـ. و حتى الآن مازالت مستمرة مما يزيد تفاقمها يوماً بعد يوم . و خطة التنمية السادسة (١٤١٥هـ-١٤٢٠هـ/١٩٩٥-١٩٩٩م) تشير إلى أن أسباب بطالة الخريجات تكمن في نوع و مستوى التأهيل . ويؤكد العزاز و يوسف (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن عدد من أصحاب العمل يرون إن إعداد و تأهيل الخريجين كذلك لا يتناسب مع متطلبات الوظائف التى يرغبون في شغلها بمواطنين سعوديين ، و هذا الأمر يتطلب صقلها و تدريبها لتصبح فعالة و منتجة .

و لعلاج ظاهرة بطالة الخريجات في المجتمع السعودي رأت الوكالة (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) و الرشيد (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن الإسراع بوضع برامج تدريبية تحويلية هو أحد أهم البدائل المطروحة لحلها .

و بالنسبة للعاملات فإن التغيرات في بيئة الأعمال و التطورات المعرفية و التكنولوجية تدفع بهن نحو البطالة ، و يعتقد البعلبكي و اللحام (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن تعلم كيفية التعلم هو الأمان الوظيفي المطلق فإذا ألغيت الوظيفة فمن السهولة إختيار الأخرى ، و يؤكد إن الأفراد جيدي التعلم نادراً ما يواجهون مشاكل بطالة مزمنة .

٢- التقصير في برامج الإحلال و التوطين : رغم أن نظام العمل و العمال السعودى الحالى و في مادته (٤٨) يؤكد على أن أولوية العمل حق للمواطن قبل غيره ، و في ظل وجود فائض من الخريجات اللاتي يبحثن عن فرص عمل ، ما زالت تؤكد بيانات مكتب التوظيف و الخدمة المدنية وجود نسبة من الوظائف النسائية المشغولة بعمالة وافدة تصل إلى ما يقارب (٥، ١٩ %) في القطاع الحكومي، و نسبة (٥، ٨٨ %) في القطاع الخاص حسب إحصائيات عام ١٤١٩/١٤١٨هـ .

و للنجاح في سعودة الوظائف يقترح اليحي(١٤١٧هـ/١٩٩٧م) عدد من الأفكار منها : حث الشركات الكبرى على عمل الخطط اللازمة لعملية السعودة بحيث تأخذ بعين الإعتبار التدريب و رسم المستقبل الوظيفي للعامل ، كما يري أنه لابد من إيجاد المنافذ و الأساليب العلمية في مجالات تنمية قدرات السواعد الشابة و إعدادها لتنافس العمالة الوافدة القائمة في مهارتها و تأديتها للعمل .

٣- التضخم الوظيفي : وهو ما ينتج من إستمرار تزايد أعداد السعوديات القادمات لسوق العمل و عدم توفر فرص عمل لهن في القطاع الخاص الأمر الذى قد يضغط على الحكومة لتوفير فرص عمل لهذه العمالة . ويمكن للمنظمة أن تحقق قيمة مضافة لها بالتدريب و إعادة التدريب لأفرادها وهو ما أكده Peter (1988) من أن القيمة المضافة للمنظمات يمكن أن تزداد اذا تدرب الأفراد ذوى المهارات العالية و عادوا للتدريب مرة أخرى P 322 .

٤- ضعف الإنتاجية و فجوة الأداء : أشار الخطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن الحاجة المتزايدة للعاملين و العاملات خلال فترات مسيرة التنمية بالمملكة تسببت في تعيين أعداد كبيرة من شريحة غير الماهرين . و تعتقد الباحثة أن في ظل ديمومة الوظيفة التى يتمتع بها الموظف السعودي -خاصة في القطاع الحكومي- تظهر فجوة الأداء و تنخفض مستوى الإنتاجية ، و في المقابل يبين Gebert (1990) أن مع الإضطرار بوضع أناس في وظائف لا يكونون مستعدين تماماً للقيام بمهامها يكون فجوة يمكن لنظام دعم الأداء من ملأها . و يؤكد غنيمة (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) النظر إلى هذه الفئة من المجتمع بمنطق رأس المال البشري ، و إعادة التخطيط لها بإسلوب عصري يتمشى مع قدراتها ، و مهاراتها ، و مستوياتها التعليمية ، و في ضوء تصورات أصحاب الأعمال و الخدمات عن نوعية الوظائف الجديدة التى يطلبونها مستقبلاً لإعداد البرامج التحويلية اللازمة من أجل إعادة صقلها بصورة أكثر إنتاجية و فاعلية .

٥- التقادم المعرفي و الجمود الوظيفي: يقصد البعض من الجمود الوظيفي بقاء الموظف لمدة طويلة في وظيفة ما دون ترقية ، أو نقل إلى مكان أفضل (علاقي ، ١٤١٤هـ/١٩٩٣/) ، و ما يقصد بالجمود الوظيفي هنا هو الناتج عن إنخفاض مهارات الموظفين الفنية و المعرفية نتيجة لتقادم مايمتلكونه منها . حيث أن هذه المهارات تنخفض بشكل سريع نتيجة قصر دورة الحياة للمعلومات و التكنولوجيا . و هو ما يؤكده Kennedy (1997) بقوله "أن دورة حياة لكل شيء إبتداء بالمعلومات والتكنولوجيا و المهارات بدأت تقصر و النتيجة هي أن الجمود الوظيفي أصبح ظاهرة فأكثر الموظفين ينحون جانباً قبل أن يصلوا لسن التقاعد وذلك لإن وضعهم في مهن متخصصة يدفعهم للخروج من العمل حيث تأثرت أعمالهم بالتقدم التقنى . و أصبح من المألوف في الولايات المتحدة فصل المتخصصين عند سن ٤٥ سنة " ص 266 .

و يشير John (1977) أن بديل التنحى عن العمل يكون البحث عن خطوط للعبور منها نحو مهن أخرى و التكيف من جانب الفرد و تعلم متطلبات العمل ووظائفه . و هو ما يحتم ضرورة تبنى نماذج تدريبية ديناميكية تتميز بسرعة التجاوب و التكيف من أجل تحويل الإعداد و تطويره نحو الوجهة الصحيحه .

و على صعيد الأعمال فهناك عوامل بيئية ستؤثر أيضا على مستقبل سوق عمل المرأة في المملكة وتبرز للتعامل معها أهمية التدريب التحويلي من أهمها :

١- **إعادة بناء المنظمات :** حيث تشير خطة التنمية السابعة (١٤٢١-١٤٢٥هـ/٢٠٠٠-٢٠٠٤م) أن من تطورات المرحلة القادمة في سوق العمل المحلي الإنضمام إلى منظمة التجارة العالمية ، و الإتجاه نحو سياسات الدمج و الشراكة و إعادة هيكلة المنظمات .

و عليه سوف تتجه مؤسسات الأعمال لتغيير مجال عملها أو تخصصها الأمر الذى يؤدى إلى تصفية عدد من الوظائف و تسريح عمالها و الإستغناء عنهم . و ينتج عن ذلك كما يرى الثبيتى و بخاري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) و برعي (١٣٩١م/١٩٧٠م) أن كثير من التعليم و التدريب الذى أنفق عليه من القطاع الحكومى أو الأهلى سيفقد قيمته في السوق ، و كثير من الخبرات في مجال العمل ستصبح غير ذى جدوي .

٢- **تغيير بنية الأعمال و الوظائف :** حيث يشير البعلبكي و اللحام (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أنه نتيجة التغير في طريقة العمل أو ظهور وظائف جديدة ففي الولايات المتحدة الأمريكية ومع كل يوم يمر يختفي 2000 وظيفة بشكل دائم .

٣- **المؤشرات الديموغرافية :** فجميع الإحصائيات تشير إلى إحتمالات زيادة معدلات النمو السكانى كما ظهر ذلك في خطة التنمية السابعة (١٤٢١-١٤٢٥هـ/٢٠٠٠-٢٠٠٤م) . مما يعنى التكاثر في نسب أعداد السعوديات القادمات إلى سوق العمل و هو ما يوجد ضغطاً من خلال زيادة العرض من العمالة النسائية داخل سوق العمل .

٤- **تغيير إتجاهات الفرد و طموحاته و قدراته :** يؤكد Aulen, Audette, Kosky أن الإنسان يعرف بتميزه بخاصية التعلم التحويلي، و يبين البعلبكي و اللحام (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن لدى كل إنسان استعدادات فطرية فريدة من نوعها ، و يتم الوصول للنجاح من خلال إكتشاف هذه الإستعدادات و تطويرها و استخدامها .

و قد يتأخر إكتشاف بعض الإستعدادات التى تمتلكها العمالة ، فتضل طريقها في بداية التوظيف ولكن يمكن تصحيحها لاحقاً من خلال برامج التعليم و التدريب المستمر .

كما يؤكد عبيد (١٤٢٠هـ/٢٠٠٠م) أن بعض الظروف الطارئة مثل الإعاقة قد تحول توجهات الفرد نحو مجالات عمل جديدة تلائم وضعه الجديد .

٥- **التغيير في المفاهيم الثقافية و الظروف الخارجية :** يشير Hall (1976) أن التغيير في المعايير الثقافية عود الإنسان على تقبل وظائف غير تقليدية و جعل المرأة تنافس الرجل . كما يؤكد داود (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) أن حاجة المجتمع في ظروف معينة للتـدريب على أعمال أخرى - كما حدث في العراق أثناء حربها مع إيران -فأدت حاجتها الملحــة في تلك الظروف لتعليم و تدريب مواطنيها على مهن جديدة تدخل في إطار الدفاع عن الوطن ، و قد دربت النساء من خلال دورات تدريبية سريعة على أعمال التمريض و الإسعاف و تهيئة المستلزمات الأخرى المتعلقة بها و لقد كان لهذه الدورات دور متميز في إسناد إنجازات القوات المسلحة في ميادين القتال .

و هكذا نجد أن التدريب التحويلى في سوق العمل النسائي السعودي يمكن أن يمارس دور رئيسى بارز يتمثل في إيجاد قاعدة قوية من العمالة النسائية الفعالة تعكس فوائد على صعيد شامل لكل جوانب التنمية و ذلك من خلال :

١- إعداد الكفاءات المواطنة التى تتمتع بالحيوية و المرونة و التكيف للمجالات الوظيفية التى تلبى طموحات التنمية الحديثة في واقعها و مستقبلها .
٢- سد الثغرة في بناء القوى العاملة النسائية بكل مستوياتها و ذلك عن طريق :
- تكوين كوادر نسائية قادرة على التعامل مع العصر القادم .
- معالجة خلل الممارسة التعليمية بإعادة تدريب الفئات التى يتم تخريجها بأعداد تفيض عن حاجة الخدمة المدنية ، أو بإعداد يشوبه النقص و عدم الكمال .
- إعادة توجيه العاملات على رأس العمل من اللاتي يشكلن عمالة فائضة في الخدمة المدنية ، أو اللاتي يتم إلغاء وظائفهن لانتهاء نشاطات إداراتهن .
- إعادة توجيه العاملات المتسربات و الراغبات في الإندماج إلى نمط جديد في الخدمة المدنية كما أكد ذلك Edlig(1991) .
- تحسين مؤهلات و رفع كفاءة الأشخاص اللاتي يمارسن عملاً فعلاً .

و لقد أصبح إعادة التدريب الان عملية هامة في مجتمعنا الحاضر ، كما صار مجالاً للتسابق في المؤسسات ، و الهيئات ، و قطاعات المجتمع الواعية ، خاصة بعد مبادرة الحكومة كما أشار لذلك بليلة (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) الإعلان عن برنامج يعمل على إعادة تأهيل الخريجين تكون مدته سنتان تحسب من سنوات سالخدمة ، وقامت عدد من المؤسسات بتنفيذ هذا النوع من التدريب منها معهد الإدارة العامة الذي يقدم برنامجاً لإعادة تأهيل الخريجين من الجنسين (الذكور ، الإناث) للعمل في المؤسسات الخاصة ، و يؤكد لال (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن هناك برامج أخرى مشابهة تقدمها مؤسسات خاصة و لكنها خاصة بالذكور مثل شركة تايوتا للسيارات عن طريق مؤسسة عبداللطيف جميل ، مركز الدكتور فقيه الطبي بجدة للتدريب الطبي ، مؤسسة عبدالقادر فقيه للدواجن للتدريب على مجالات الإنتاج الحيوانى . و يبين داغستاني (١٤٢٠هـ/٢٠٠٠م) أن المحاولات في هذا المجال قليلة و محدودة ، إلا أن فكرتها جيدة و قد تفتح آفاقاً غير محدودة تضىء طريق المستقبل و تتجاوز الحلول الجزئية التى تقوم بها بعض الجهات دون أن تكون في إطار إستراتيجية متكاملة .

و يوضح Edlig (1991) عدد من التطبيقات الأساسية التى يسترشد بها في برامج التدريب التحويلي لإعادة التدريب على أعمال التقنية منها :

١- اللجنة الإستشارية يجب أن تضم ممثلين من التعليم العرضى للأعمال و الصناعة ، و المنظمات التى تتأثر بالبرنامج التدريبي .
٢- المستفيدون يجب أن تضم الموظفون المنتزفون للبطالة ، و العمال المتوقع الإستغناء عنهم أو إخراجهم من أماكنهم للمشاركة في أعمال تقنية ، و العمالة المتعطلة ، و العمال المتسربون و الراغبون بالدخول في مجال أعمال التقنية .
٣- المدربون يجب أن يكون لهم خبرة عمل وثيقة الصلة بالمواضيع التى تدرس في البرنامج ، و من الميسر للطلبة الإنتفاع و المساعدة منهم خارج أوقات الفصول النظامية ، و أن يعطوا توجهات لتعزيز فهمهم لدورهم ، و دور البرنامج التدريبي ، و مائمته داخل الصورة الكبيرة . أن يكون لديهم مسؤوليات تعليمية تلائم و تتكيف مع البرناج التدريبي .
٤- المناهج يجب أن تحتوى على الأساسيات التالية : مبادىء التقنية ، الرياضيات التطبيقية ، الإتصالات التطبيقية ، علم الأحياء التطبيقي/ وعلم الكيمياء التطبيقي في بعض المجالات ، الإتصالات بالرسوم البيانية ، إستخدام الحاسب الآلي الشخصي ، أساسيات الكهرباء / الإلكترونيات ، مفاهيم ضبط الجودة / و ممارساتها .
٥- إختيار الطلبة يجب أن يصل إلى مستوى معين من القراءة و القدرات الرياضية ، و أن يكون لديه إهتمام بالأعمال في مجال التقنية ، و أن يظهر تعهد بإكمال البرنامج التدريب ، و أن يكون له موارد مالية تسانده عندما يشارك في التدريب ، أما الجنس ، و العمر ، و السلالة ... فهى أمور ليست ذات أهمية .

و يذكر الخطيب (١٤٢٠هـ/٢٠٠٠م) عدد من المقترحات لآليات يجب التركيز عليها لإعادة تأهيل خريجي الكليات النظرية لمواءمة قدراتهم مع إحتياجات الوظائف المتاحة في سوق عمل المملكة ، و هذه الآليات هي :

١- التركيز على برامج التأهيل السنوية بعد المعهد أو بعد الجامعة .
٢- إسهام القطاع الخاص في تبني قضية السعودة .

٣- أن تتراوح مدة التدريب بين ٦ إلى ٨ أشهر .
٤- التركيز على المهارات الخاصة بتخصص معين يربط الجانبين النظري و التطبيقي .
٥- أن يوضع المتدرب في سلك العمل تحت الإختبار لمدة ٦ أشهر يمنح خلالها مكافأة محددة ، و إذا ثبت كفاءته عين رسمياً ، أما إذا حدث العكس درست حالته لمعرفة أسباب عدم نجاحه الوظيفي .

و يضيف الهزاع (١٤٢٠هـ/٢٠٠٠م) الآليات التالية :

١- أن تلقى مسؤولية إكساب المتدرب " المهارات الوظيفية العامة " على التعليم العام و العالي ، أما التدريب المتخصص فمسؤوليته تكون مشتركة بين المؤسسات التعليمية و المهنية خصوصاً، و شركات و مؤسسات القطاع الخاص .
٢- إيجاد مشروع وطني لبناء شراكة حقيقية تتفاعل فيها مؤسسات التدريب مع مواقع العمل المختلفة .

و تذكر الوكالة المساعدة للتطوير التربوي التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) عدد من الإقتراحات لتنفيذ برامج تدريب تحويلية لخريجات الكليات النظرية و هي :

١- أن تشمل برامج التدريب المجالات التى تحتاجها المرأة كأعمال النسخ ، و الإدارة ، و التمريض ، و المحاسبة ، و أعمال المكتبات ، و غيرها من الأعمال التى تتيح للخريجات شغل وظائف أخرى متوفرة ، أو إكسابهن حرفاً مهنية يستفدن منها .
٢- أن تكون مراكز التدريب في أمهات المدن بالمملكة ، التى تحظى بغالبية الخريجات اللاتي بدون عمل . على أن يراعى في الوظائف و الأعمال المخطط لها أن تكون في نفس المدن كلما أمكن ذلك .
٣- وضع حوافز و مكافآت على قدر أهمية البرامج لتشجيع الخريجات للإقدام عليها .

و هكذا نجد أن التركيز الأكبر في الوقت الراهن وجه الإهتمام بتطبيقات برامج التدريب التحويلي لأصحاب التخصصات النظرية ، و هذا يعود إلى الإعتقاد الذى ذكره داغستاني (١٤٢٠هـ/٢٠٠٠م) بأن المؤهلين نظرياً يملكون العديد من المزايا و المهارات العامة القابلة للنقل الوظيفي عمودياً أو أفقياً و التى لا تتوفر لدى خريجي التخصصات العلمية أو الفنية أو الهندسية ، حيث أن خريجوا التخصص العلمية أو الفنية أو الهندسية يوجهون داخل المؤسسات التعليمية توجيهاً أكاديمياً مهنياً. إلا أن الهزاع (١٤٢٠هـ/٢٠٠٠م) يرى أن أصحاب التخصصات النظرية أو العلمية على السواء بحاجة لبرامج التدريب التحويلي للدخول في سوق العمل ، كما إنهم بحاجة للتدريب و إعادة التدريب مدى الحياة .

الفصل الثالث

منهج الدراســـــة و إجراءتها

*منهج الدراسة
* أداة الدراسة
* مجتمع الدراسة .
* عينة الدراسة .
* الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات .

إجــراءات الـدراســــــة

مقدمة :

يتضمن هذا الفصل وصفاً للخطوات الإجرائية التى أتبعت للقيام بهذه الدراسة ، من حيث المنهج المستخدم ، و وصف الأداة المستخدمة في جمع البيانات و المعلومات المطلوبة للدراسة ، و طريقة بناء الإستبانة ، و توضيح الطريقة التى تم بها إختيار و تحديد مجتمع الدراسة والعينة ، و الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة .

أ- منهج الدراسة :

المنهج الوصفي هو المنهج العام الذى تم إستخدامه في هذه الدراسة ، و ذلك لأن هذا المنهج يتصدر غالبية المناهج الأخرى ، حيث يبين زويلف و الطراونة (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) و العساف (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) أن هذا المنهج لايقف عند حد وصف الظاهرة و دراسة تطورها و خصائصها و حجمها ، بل يمتد إلى جمع المعلومات و تحليلها و إستنباط الإستنتاجات لتكون أساساً لتفسيرها و توجيهها و معالجتها ، فهو منهج يساعد على دراسة ظاهرة معاصرة و تطبيق التوقع المستقبلي للظاهرة المدروسة .

ب - أداة الدراسة :

إعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على أسلوب الإستقصاء لجمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة ، و ذلك عن طريق تصميم إستبانة . و قد تم تصميم الإستبانة وفق الخطوات التالية :

١- قامت الباحثة بإعداد إستبانة أولية ، و ذلك بعد مراجعة أدبيات الدراسة ، في ضوء مشكلة الدراسة و أهدافها و الأسئلة المنبثقة عنها .

٢- تم عرض الصورة الأولية من الإستبانة على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين ، و قد حرصت الباحثة أن تكون هذه المجموعة من الأعضاء في الجهات التى سيتم تطبيق الدراسة فيها و ذلك لمعرفة آرائهم و ملاحظاتهم بهدف :

- تحديد مدى تمثيل عينة فقرات الأسئلة في الإستبانة للأهداف التى تسعى الدراسة لتحقيقها.
- مراجعة مدى إنتساب محاور الإستبانة و مضمون فقراتها و عباراتها لموضوع الدراسة و أهدافها .
- الإطمئنان إلى عدم وجود تداخل بين أبعاد الدراسة .
- مراجعة الإستبانة و ملاحظة الإتساق الداخلي و الغموض أو التداخل بين العبارات و إعادة صياغة غير الملائم منها و إقتراح عبارات بديلة لها .

و بناءاً على ملاحظات و مرئيات السادة المحكمين أعتمدت الصورة النهائية للإستبانة (ملحق رقم ١) و التى إحتوت على العديد من الأبعاد صنفت في جزئين رئيسيين هما :

الجزء الأول ضم بيانات عامة عن عينة الدراسة شملت:إسم المؤسسة و إسم الوزارة التى تتبعها ، و القطاع التى تتبعه المؤسسة ، و طبيعة نشاطها العام . وبيانات خاصة عن أفراد العينة شملت: الجنس ، الجنسية ، المؤهل العلمي ، الرتبة العلمية ، الخبرة في مجال التربية أو التدريب ، طبيعة العمل .

الجزء الثاني ضم الأبعاد التالية :

البعد الأول : موقف عينة الدراسة من التدريب التحويلي المطلوب للمرأة في سوق العمل السعودي . وقد إشتمل هذا البعد على ثلاثة أسئلة رئيسية ، السؤال الأول ضم (٤) فقرات و سؤالان مفتوحان. تعلقت الفقرة الأولى بتحديد درجة موافقة العينة للأخذ بالنمط الأول بينما تعلقت الفقرة الثانية بتحديد درجة موافقة العينة للأخذ بالنمط الثاني ، أما الفقرتان الثانية و الرابعة فتعلقتا بتحديد فاعلية دور التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي في ضوء كل نمط . و قد إستخدمت الباحثة مقياس ليكرت Likert ذو الثلاث درجات لتقييم فقرات السؤال الأول غير المفتوحة وهي إما : موافق جداً ، موافق ، غير موافق . و الذى إستخدم لتقدير درجات الفقرة الأولى و الثالثة أو : عالية ، متوسطة ، ضعيفة . و الذى إستخدم لتقدير درجات الفقرة الثانية و الرابعة . أما السؤلان المفتوحان فهدفهما معرفة أسباب إختيار العينة لكل نمط . و السؤال الثاني في البعد الأول تعلق بتحديد نطاق التدريب التحويلي ، بينما تعلق السؤال الثالث من هذا البعد بتحديد الجهات المسؤولة عن تنفيذه ، و قد ضم كل واحد منهما (٤) عبارات إختيارية .

البعد الثاني : مبررات التحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي . هذا البعد ضم ثلاثة أسئلة رئيسية ، السؤال الأول تعلق بمبررات منشآت الأعمال و ضم (٢٥) عبارة ، و تعلق السؤال الثانى بمبررات المؤسسات التربوية و التعليمية و ضم (١١) عبارة ، بينما تعلق السؤال الثالث بمبررات قوى العمل النسائية و ضم (١٣) عبارة . و قد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت Likert الخماسي لتقدير درجة الموافقة ، بحيث كانت كالتالي: موافق بشدة ، موافق ، موافق إلى حد ما ، غير موافق ، غير موافق بشدة .

البعد الثالث : الأهداف المرجو تحقيقها في سوق العمل النسائي عند إنتهاج فلسفة التدريب التحويلي. و ضم هذا البعد سؤال واحد إحتوى على (١٨) عبارة . و قد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت Likert الخماسي لتقدير درجة الأهمية ، بحيث كانت كالتالي: كبيرة جداً ، كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة ، ضعيفة جداً .

البعد الرابع : الآليات المقترحة لزيادة فاعلية برامج التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي . و ضم هذا البعد سؤال من شقين إختص الشق الأول منه بالآليات التى يوافق عليها أفراد العينة في ظل الظروف الحالية ، أما الشق الثاني فإختص بالآليات التى يوافق عليها في ظل ظروف المستقبل . و قد ضم السؤال (١٥) عبارة . و قد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت Likert الخماسي لتحديد درجة الموافقة ، بحيث كانت كالتالي: موافق بشدة ، موافق ، موافق إلى حد ما ، غير موافق ، غير موافق بشدة .

و يوضح جدول (٣-١) تركيب إستبانة الدراسة .

جدول رقم (٣-١)
تركيبة إستبانة الدراسة

البعد	الموضـوع	عدد الأسئلة الرئيسية	عدد العبــارات
الأول	إتجاهات العينة نحو التدريب التحويلي المطلوب لسوق العمل السعودي .	٣	عبارات إختيارية و سؤالان مفتوحان
الثاني	مبررات التحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي .	٣	جدول (١) به ٢٥ عبارة جدول (٢) به ١١ عبارة جدول (٣) به ١٣ عبارة
الثالث	الأهداف المرجو تحقيقها في سوق العمل النسائي عند إنتهاج فلسفة التدريب التحويلي .	١	جدول به (١٨) عبارة
الرابع	الآليات المقترحة لزيادة فاعلية برامج التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي .	٢	جدول مزدوج به ١٥ عبارة

جـ تحكيم الإستبانة :

- **الصدق :**إعتمدت الباحثة للتأكد من صدق الإستبانة و صلاحيتها على آراء المحكمين ، حيث تم عرض الصورة الأولية من الإستبانة على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين بلغ عدد أفرادها (٣٠

) عضواً ، و حرصت الباحثة أن تكون هذه المجموعة من الأعضاء في الجهات التى سيتم تطبيق الدراسة فيها ، و تم الإعتماد على عدد (٢٠) إستجابة حيث إستبعدت الباحثة الإستجابات غير الكاملة و التى لم تعاد .

و بناءاً على ملاحظات و مرئيات السادة المحكمين في كل من جامعة أم القري ، جامعة الملك عبد العزيز ، معهد الإدارة بالرياض ، الرئاسة العامة لتعليم البنات ، الغرفة التجارية و الصناعية بالرياض (ملحق رقم ٢) . قامت الباحثة بحساب نسب الإتفاق بين المحكمين حول بنود الإستبيان و من ثم إستبعاد البنود التى لم تحظ بقبول (٨٠%) من قبل المحكمين ، بينما تم تعديل بعض العبارات ، و إضافة عبارات جديدة ، و تنقيح البعض الآخر .

كما تم تجريب الإستبانة و ذلك بعرضها على مجموعة مختارة من أفراد عينة الدراسة في مركز خدمة المجتمع و التعليم المستمر بجامعة أم القرى و جامعة الملك عبدالعزيز ، و معهد الإدارة بجدة ، و مركز التدريب التابع للغرفة التجارية و الصناعية بجدة ، بغرض معرفة مدى فهم عباراتها ، وعما إذا كان هناك صعوبة في معنى الفقرات و إبداء آرائهم نحوها ، و بناءاً على الملاحظات تمت صياغة الإستبانة في صورتها النهائية .

- **الثبات :** تم الإعتماد على مقياس ألفا كورنباخ (Cronbach - α) لتقدير مقدار ثبات الإستبانة ، و ظهر أن مقدار ثبات أداة الدراسة للجزء الأول هو (٩٥٨، ٠) ، أما مقدار الثبات للجزء الثاني فكان (٩٦٢، ٠) ، وهو ما يشير إلى تمتع الإستبانة بدرجة عالية من الثبات يمكن الوثوق بها في التطبيق لتحقيق أغراض الدراسة .

د - مجتمع الدراسة :

حددت الباحثة مجتمع الدراسة في خمسة قطاعات هي (قطاع وزارة التعليم العالي، قطاع وزارة الخدمة المدنية ، و قطاع وزارة الصناعة و التجارة ، قطاع الرئاسة العامة لتعليم البنات ، و قطاع وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية) و يرجع السبب الأساسي في إختيار

القطاعات السابقة من حيث كون طبيعة عملها تستدعى أن تتعامل مع قاعدة عريضة من القوة العاملة . و لا شك أن قدرة أعضاء القطاعات السابقة على فهم موضوع التدريب التحويلي كبيرة حيث تطرح هذه القطاعات بصورة أو بأخرى برامج في هذا المجال ، و بتالى فإن المسؤولين عن هذه البرامج في تلك القطاعات هم خيرمن يمكن الرجوع إليه لمعرفة بعض الجوانب المتعلقة بموضوع التدريب التحويلي ، وهو ما يمكن أن يساهم بشكل مباشر في تحسين نتائج البحث .

و لأغراض هذه الدراسة تم التركيز على المراكز و الوحدات الخاصة بالتدريب اللانظامى التابعة للقطاعات السابقة الذكر في أربع مدن رئيسية هي (الرياض ، مكة المكرمة ، جدة ، الدمام) و تم تحديد هذه المدن بناءاً علىالآتى :

١- إن أعلى النسب من القوى العاملة النسائية تتمركز في المناطق التى تتبعها هذه المدن ، فنجد أن النسب المرتفعة التى يتم ترشيحها تتركز في هذا المناطق جدول (٣-٢) ، كما أن مخرجات التعليم النسائية تتمركز بأعداد كبيرة في هذه المدن جدول (٣-٣) .

جدول (٣-٢)

المرشحات للعمل من الخريجات خلال العام المالي ١٤١٩/ ١٤٢٠هـ حسب المنطقة

الترتيب	المنطقة	إجتياز المسابقات العامة	خريجات الدراسات العليا	خريجات البكالوريوس	الكليات و المعاهد دون الجامعية	المجموع الإجمالي
١	**الرياض**	١٧٩	٥٧	٩٤	٢٨	٣٥٨
٢	**مكة**	١٣٢	١٩	١٠٧	٦	٢٦٤
٣	**الشرقية**	٧٥	٦	٥٧	١٢	١٥٠
٤	**المدينة**	١٨	٤	١١	٢	٣٥
٥	**عسير**	٦	١	١	٢	١٠

ملاحظة : إكتفت الباحثة بعرض المناطق التى إحتلت المراتب الخمسة الأولى .

- المصدر : وزارة الخدمة المدنية ، الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالي ١٤١٩/ ١٤٢٠هـ ، الإدارة العامة للمعلومات .ص٥٧ .

جدول (٣-٣)

أعداد الملتحقات بالكليات الجامعية و كليات البنات التابعة لرئاسة تعليم البنات لعام ١٤١٥هـ

الترتيب	المدينة	الملتحقات بالجامعة	الملتحقات بالكليات التابعة لرئاسة تعليم البنات	المجموع الكلي
١	الرياض	١٧٠٤٠	٩٠٣٦	٢٦٠٧٦
٢	جدة	٢٦٠٧٤	٥٩٥٤	٢٢٤٢٧
٣	مكة	٩٦٠١	٣٩٩٤	١٨١٧١
٤	الدمام	٣٧٦٨	٨٥٧٠	١٢٣٣٨
٥	أبها	-	٤٤٢٤	٤٤٢٤

ملاحظات:* البيانات تشمل طالبات البكالوريوس و الماجستير و الدكتوراه .
* إعتمدت الباحثة على إحصاءات مبكرة لأنها هي التى ستمثل تقدير نسبي لعدد مخرجات التعليم للعام المالي ١٤١٩/ ١٤٢٠هـ .
* إكتفت الباحثة بعرض المدن التى إحتلت المراتب الخمسة الأولى.

المصدر: معلومات تجمعية (التقرير السنوى للرئاسة العامة لتعليم البات للعام الدراسي ١٤١٥هـ ، العام المالي ١٤١٦/١٤١٥هـ، ص١٥٥ ، وزارة التعليم العالي ، إحصاءات التعليم العالي لعام ١٤١٦/١٤١٥هـ) .

٢- تعتبر مدينة مكة المكرمة والرياض و جدة و الدمام ذات ثقل إقتصادى كبير (بالنسبة للمنطقة التى تمثلها) حيث تمثل مدينة مكة المكرمة العاصمة المقدسة للمملكة و مركز النشاط الدينى ، بينما تمثل جدة الميناء الأول للملكة و هي مركز تجاري رئيسي ، و الرياض هي العاصمة الرسمية ، أما الدمام فهي المركز الصناعي البترولي الأول بالمملكة . و هكذا نجد أن في هذه المدن الأربع يتركز معظم النشاط الصناعى بالمنطقة و من ثم بالمملكة ، و تنوع و إتساع النشاط الإقتصادى في هذه المدن يعطى صورة حقيقة للإحتياجات التدريبية لسوق العمل بالمملكة العربية السعودية .

٣- يوجد في هذه المدن مراكز و أقسام تختص بتخطيط و طرح برامج للتدريب النسائي- و تعتقد الباحثة - أن بعض هذه المراكز و الأقسام قد لا يوجد لها فروع نسائية في المدن الآخرى ، أضف إلى ذلك أن في مدينة الرياض معظم المراكز الرئيسية و التخطيطية التى تتمركز بها و لها فروع في مدن المملكة الأخرى .

لذلك تعتقد الباحثة بأنه لا توجد مشكلة في تمثيل الرياض و مكة المكرمة و جدة و الدمام لكافة مدن المملكة نظراً للظروف المتشابهة و الأنظمة الموحدة التى تعمل على ضوئها مراكز و أقسام التدريب النسائي في هذه المدن .

د- عينة الدراسة :

إشتقت عينة الدراسة من المجتمع الأصلي و شملت العينة العاملين في مراكز خدمة المجتمع في أربع جامعات ، و العاملين في مراكز تدريب بثلاث غرف تجارية و صناعية ، و العاملين في معهد الإدارة العامة بفروعه ، و العاملين فيرالإدارة العامة للتطوير التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و العاملين في الإدارة العامة للمناهج و الإدارة العامة للتطوير و الإدارة العامة للتخطيط و الميزانية و الإدارة العامة للمعاهد و المراكز الأهلية و الإدارة العامة للتدريب على رأس العمل في المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني .

و حيث إن التخطيط مركزى في كلٍ من الرئاسة العامة لتعليم البنات و المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني لذلك إقتصر على العاملين في المراكز الرئيسية بالرياض . و إقتصرت العينة على المسؤولين و المسؤولات وهم الخبراء و المختصين عن تخطيط و تنفيذ برامج التدريب النسائي في تلك الأجهزة و الذين هم على رأس العمل خلال الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٢١/١٤٢٠هـ، و لتحسين دقة نتائج البحث تم الإقتصار على أصحاب المؤهلات العلمية ما فوق البكالوريوس .

و نظراً لعدم ثبات عدد أفراد المجتمع في مؤسسات الدراسة حيث أن هذه المؤسسات تستعين بأعضاء من داخل أو خارج المؤسسة للقيام على شؤون التدريب حسب نوع البرامج و طبيعتها فقد تم التعرف على الأشخاص الذين تشملهم عينة الدراسة عن طريق توزيع الإستبيان على الرؤوساء في

الجهات المعنية الذين بدورهم حددوا الأشخاص ذو العلاقة بموضوع الدراسة و أعدادهم المناسبة و بطريقة عشوائية تم توزيعها عليهم و ذلك على النحو التالي :

١- **مراكز التدريب التابعة للغرف التجارية و الصناعية :** و قد تم توزيع (٣٠) إستمارة في كلٍ من مركز التدريب التابع للغرفة التجارية و الصناعية بالرياض و الدمام بواقع (١٥) إستمارة لكل مركز ، بينما تم توزيع (٩) إستمارات في مركز التدريب التابع للغرفة التجارية و الصناعية بجدة حيث أن عدد أعضاءه الذين تنطبق عليهم شروط العينة وقت تطبيق الدراسة لم يزيد عن تسعة أعضاء (ملحق رقم ٣) . و بذلك أصبح عدد الإستمارات الموزعة على هذه المراكز الثلاث (٣٩) إستمارة إستبيان .

٢- **مراكز خدمة المجتمع بالجامعات :** و قد تم توزيع (٦٠) إستمارة في مركز خدمة المجتمع بجامعة الملك سعود بالرياض ، و مركز خدمة المجتمع و التعليم المستمر بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ، و مركز خدمة المجتمع و التعليم المستمر بجامعة الملك عبد العزيز بجدة ، و مركز خدمة المجتمع و التعليم المستمر بجامعة الملك فيصل بالدمام بواقع (١٥) إستمارة لكل مركز .

٣- **معهد الإدارة العامة :** تم توزيع (٧٠) إستمارة إستبيان في المركز الرئيسي للمعهد بالرياض منها (٢٠) إستمارة للفرع النسوي ، بينما وزعت (٥٠) إستمارة في كل من فرعى المعهد بالدمام و جدة بواقع (٢٥) إستمارة لكل فرع . و بذلك أصبح عدد الإستمارات الموزعة في معهد الإدارة العامة بجميع فروعه (١٢٠) إستمارة .

٤- **الرئاسة العامة لتعليم البنات :** و تم الإقتصار على الإدارات المعنية بتخطيط و تنفيذ البرامج التدريبية في المركز الرئيسي بالرياض . حيث إقتصر علي الإدارة العامة للتطوير التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات و الذى شمل قسمان هما : الإدارة العامة للتدريب التربوي ، و إدارة الإشراف التربوي و المهني . و قد تم حصر شامل لعدد أعضاء هتان الإدارتان ووجد أن عدد الأعضاء الذين يحملون مؤهل علمى أعلى من البكالوريوس (٦) أعضاء في الإدارة العامة للتدريب التربوي ، و (٣) أعضاء في إدارة الإشراف التربوي و المهني (ملحق رقم ٤) ، و بذلك تم إرسال (٩) إستمارات إستبيان .

٥- **المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني :** إقتصر علي الإدارة العامة للمناهج و الإدارة العامة للتطوير و الإدارة العامة للتخطيط و الميزانية و الإدارة العامة للمعاهد و المراكز الأهلية و الإدارة العامة للتدريب على رأس العمل في المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني . و بعد الحصر الشامل لعدد أعضاء هذه الإدارات ووجد أن عدد الأعضاء الذين يحملون مؤهل علمى أعلى من البكالوريوس (١٧) عضو (ملحق رقم ٥) ، وتم إرسال (١٧) إستمارة إستبيان .

و يوضح الجدولين التاليين(٤-٣) و (٥-٣) عدد الإستمارات الموزعة و العائد منها و ما تم إخضاعه للتحليل .

جدول (٤-٣)

عدد الإستبانات الموزعة و العائد منها و المخضع للتحليل حسب الجهات

الجهـــــــــــــة		عدد النسخ الموزعة	عدد العائد منها	المخضع للتحليل
مراكز خدمة المجتمع بالجامعات	أم القرى	١٥	١٥	١٥
	الملك سعود	١٥	٩	٩
	الملك عبدالعزيز	١٥	١٥	١٥
	الملك فيصل	١٥	٢	٢
	المجموع	٦٠	٤١	٤١
	النسبة المئوية	-	%٦٨	%٦٨
مراكز تدريب الغرف التجارية	الرياض	١٥	٤	٢
	جدة	٩	٩	٩
	الدمام	١٥	٣	٣
	المجموع	٣٩	١٦	١٤
	النسبة المئوية	-	%٤١	%٣٦
معهد	الرياض	٧٠	٥٤	٤٥

الادارة العامة وفروعه	جدة	٢٥	٢٠	١٩
	الدمام	٢٥	١٦	١٥
	المجموع	١٢٠	٩٠	٧٩
	النسبة المئوية	-	%٧٥	%٦٦
الرئاسة العامة لتعليم البنات		٩	٩	٩
النسبة المئوية		-	%١٠٠	%١٠٠
المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني		١٧	٨	٨
النسبة المئوية		-	%٤٧	%٤٧
المجموع الإجمالي		٢٤٥	١٦٤	١٥١
النسبة المئوية الإجمالية		-	%٧٠	%٦٢

جدول (٥-٣)
عدد الإستبانات الموزعة و العائد منها و المخضع للتحليل حسب المنطقة

المنطقة	النسخ الموزعة		العائد منها		المخضع للتحليل	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الوسطى	١٢٦	٥، ٥١%	٨٤	%٦٧	٧٣	%٥٧
الغربية	٦٤	%٢٦	٥٩	%٩٢	٥٨	%٩١
الشرقية	٥٥	٥، ٢٢%	٢١	%٣٨	٢٠	%٣٦
المجموع	٢٤٥	%١٠٠	١٦٤	%٧٠	١٥١	%٦٢

و يلاحظ من جدول رقم (٥-٣) أن عدد الإستمارات الموزعة في المنطقة الوسطى أكثر من غيرها إذا بلغت نسبتها (٥، ٥١%) و ذلك لأن التخطيط للبرامج التدريبية مركزى في بعض جهات مجتمع الدراسة (معهد الإدارة العامة ، الرئاسة العامة لتعليم البنات ، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني) و مراكز إدارات التخطيط هذه تتركز في مدينة الرياض .

كما يلاحظ إرتفاع نسبة الإستجابة في المنطقة الغربية عن غيرها من المناطق و ذلك يعود إلى كون المنطقة الغربية قريبة من مكان إقامة الباحثة مما مكن الباحثة من المتابعة الشخصية لعملية جمع الإستمارات ، أما المناطق الأخرى فتم الإشراف عليها من قبل المسؤول في تلك الجهات مع متابعة هاتفية من قبل الباحثة ، كما أن بعض الجهات لم تصل ردودها في حدود الزمنية المتوقعة .

هـ - وصف خصائص عينة الدراسة :

أولاً : السمات العامة :

يوضح الجدول التالي السمات العامة لعينة الدراسة .

جدول (٦-٣)
التوزيع التكراري لسمات أفراد عينة الدراسة العامة

م	السمات العامة	التكرار	%
١	المؤسسة:		
	• معهد الإدارة العامة .	٧٩	٣، ٥٢%
	• مركز خدمة المجتمع بالجامعة .	٤١	١، ٢٧%
	• مركز التدريب بالغرف التجارية .	١٤	٣، ٩%
	• الرئاسة العامة لتعليم البنات .	٩	٦ %

	• المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني .	٨	٣، ٥%
	المجموع	١٥١	١٠٠%
٢	الجهة التابعة لها : • ديوان الخدمة المدنية .	٧٩	٣، ٥٢%
	• وزارة التعليم العالي .	٤١	١، ٢٧%
	• وزارة الصناعة و التجارة .	١٤	٣، ٩%
	• الرئاسة العامة لتعليم البنات .	٩	٦%
	• وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية .	٨	٣، ٥%
	المجموع	١٥١	١٠٠%
٣	قطاع نشاط عمل المؤسسة : • حكومي .	١٣٧	٧، ٩٠%
	• خاص .	١٤	٣، ٩%
	المجموع	١٥١	١٠٠%
٤	طبيعة النشاط العام للمؤسسة : • تعليمي .	٥٨	٤، ٣٨%
	• تعليمي بالإضافة إلىأنشطة إقتصادية أو إدارية إستشارية .	٩٣	٦، ٦١%
	المجموع	١٥١	١٠٠%

و يشير جدول (٦-٣) إلى أن ديوان الخدمة العامة و الذى يشرف على معهد الإدارة العامة يمثل أعلى نسبة إستجابة و يعود ذلك إلى أن معهد الإدارة كان له الحظ الأوفر من عدد النسخ الموزعة نظراً لكبر أعداد أعضاءه و توفر في نسبة كبيرة منهم الصفات المحددة لعينة الدراسة ، كما تعتقد الباحثة أن ليس هناك ضير من إرتفاع نسبة الإستجابة في هذه الجهة بل العكس هو الصحيح ، حيث أن معهد الإدارة العامة من أهم الجهات المعنية بموضوع تدريب العمالة في المملكة بوجه عام و له السبق الأول في مجال التدريب التحويلي بوجه خاص . و ديوان الخدمة العامة الذى يشرف عليه هو من أكثر جهات الدراسة إلتصاقاً بسوق العمل و إحتياجاته من العمالة فهو الجهة الرسمية الأولى المعينة بذلك في المملكة العربية السعودية .

كما يشير الجدول السابق أن الإشراف الأغلب في قطاعات الدراسة كان حكومياً حيث بلغ نسبة (٧، ٩٠%) ، بينما الإشراف الخاص لم يبلغ نسبته في عينة الدراسة سوى نسبة (٣، ٩%) وهو متمثل في مراكز التدريب التابعة للغرف التجارية و التى تشرف عليها وزارة التجارة و الصناعة .

أما من حيث طبيعة النشاط العام لمؤسسات الدراسة فيشير الجدول السابق إلىأن (٤، ٣٨%) يعتبر نشاطها العام تعليمياً و تمثل في مراكز خدمة المجتمع التابع للجامعات و التى تشرف عليه وزارة التعليم العالي ، و الأقسام التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات ، أو المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني ، بينما نجد نسبة (٦، ٦١%) من مؤسسات الدراسة يدخل من ضمن نشاطها العام التعليمي نشاطات آخرى إقتصادية مثل مركز التدريب التابعة للغرف التجارية ،أو إدارة إستشارية مثل معهد الإدارة .

<u>ثانياً: السمات الخاصة :</u>

يوضح الجدول التالي السمات الخاصة لأفراد عينة الدراسة .

جدول (٧-٣)

التوزيع التكراري لسمات أفراد عينة الدراسة الخاصة

م	السمات الخاصة	التكرار	%
١	الجنس : • ذكر .	١٠٣	٦٨%
	• أنثي .	٤٨	٣٢%
	المجموع	١٥١	١٠٠%

تابع جدول (٧-٣)

م	السمات الخاصة	التكرار	%
٢	الجنسية : • سعودي .	١٣٢	٨٧%

	• غير سعودي .	١٩	١٣%
	المجموع	١٥١	١٠٠%
٣	**المؤهل العلمي :**		
	• تربوي .	٦٣	٤٢%
	• غير تربوي .	٨٨	٥٨%
	المجموع	١٥١	١٠٠%
٤	**الرتبة العلمية :**		
	• محاضر أو ما يعادلها .	٨٨	٥٨%
	• إستاذ مساعد أو ما يعادلها .	٤٢	٢٨%
	• أستاذ مشارك أو ما يعادلها .	٩	٦%
	• أستاذ أو ما يعادلها .	١٢	٨%
	المجموع	١٥١	١٠٠%
٥	**الخبرة في مجال التربية و التدريب :**		
	• أقل من سنة .	٨	٥%
	• من سنة إلى أقل من ١١ سنة .	٥٧	٣٨%
	• من ١١سنة إلى أقل من ٢١ سنة .	٦٠	٤٠%
	• من ٢١ سنة إلى أقل من ٣١سنة .	١٧	١١%
	• من ٣١ سنة فأكثر .	٩	٦%
	المجموع	١٥١	١٠٠%
٦	**طبيعة العمل :**		
	• مهام إدارية أو إستشارية .	٢٢	١٤،٦%
	• مهام تعليمية .	٥٧	٣٧،٧%
	• مهام تعليمية بالإضافة إلى مهام إدارية أو إستشارية .	٧٢	٤٧،٧%
	المجموع	١٥١	١٠٠%

و يكشف الجدول السابق عن عدد من سمات العينة الخاصة هي :

١- **الجنس :** أن أغلب المستجيبون هم من الذكور حيث بلغت نسبتهم (٦٨%)، بينما بلغت نسبة الإناث (٣٢%) ، و ترجع الباحثة ذلك إلى إعتماد وزارات و قطاعات التربية المحلية المعنية بشؤون المرأة و تدريبها و خاصة في الإدارات التخطيطية العليا على الذكور . كما أن بعض مراكز التدريب مثل (الغرفة التجارية و الصناعية بالدمام ، فروع معهد الإدارة بالدمام و جدة) لا يوجد بها فروع نسائية دائمة . حيث تقام برامج التدريب النسائية بصورة مؤقته مستعينة بأعضاء متعاونين من داخل المؤسسة أو من خارجها حسب طبيعة البرنامج التدريبي .

٢- **الجنسية :** كان أغلب المستجيبين هم سعوديون من المملكة حيث بلغت نسبتهم (٨٧%) ، بينما كانت نسبة المستجيبون من خارج المملكة (١٣%) .

ورغم قلة نسبة المشاركين من خارج المملكة إلا أن الباحثة تعتقد أن هذا سيثري نتائج الدراسة . و من وجهة نظر الباحثة ليس من الضرورى تقديم إحصاء بجنسيات المشاركين من خارج المملكة و التى جميعها كانت من دول عربية لأن ذلك لن يؤثر على نتائج الدراسة .

٣- **مجال المؤهل العلمي :** كان لأصحاب المؤهلات غير التربوية نسبة مشاركة أكبر من أصحاب المؤهلات التربوية حيث بلغت نسبة أصحاب المؤهل غير التربوي (٥٨%) ، بينما بلغت نسبة أصحاب المؤهلات التربوية (٤٢%) .

و لعل تفسير هذه الظاهرة يكمن في أن مؤسسات الدراسة بحكم طبيعة و نمط التدريب و البرامج التى تطرحها ، و التى تتجاوز إلى التبادل مع الجهات الراعية لبعض البرامج أعضاء هيئة تدريس من تلك الجهات التى ستستفيد من مخرجات هذه البرامج ، و لا يشترط في هؤلاء الأعضاء أن تكون مجالات إختصاصاتهم تربوية . كما تعتقد الباحثة أن نمط بعض الدورات التدريبية تحتم إستعانة بعض الجهات بأعضاء هيئة تدريس من غير إختصاص تربوي ، بعضها إختصاصات أكاديمية بحتة مثل (عقيدة تخصص دقيق ، رياضيات بحتة) ، و بعضها الآخر علوم تقنية مثل (حاسب آلى ، إلكترونيات) ، بحيث أن العدد الأقل من أفراد العينة مؤهلهم العلمي تربوي . و تعتقد الباحثة بعدم ضرورة تقديم إحصاء بأنواع التخصصات لأن ذلك لن يؤثر على نتائج الدراسة .

٤- **الرتبة العلمية :**أن الفئة التى تبدو أكثر من غيرها عدداً ضمن أفراد عينة الدراسة هم أصحاب الرتبة العلمية التى تعادل رتبة محاضر حيث بلغت نسبتهم (٥٨%) ، يليها من تعادل رتبته رتبة أستاذ مساعد حيث بلغت نسبتهم (٢٨%) ، يليها الرتبة التى تعادل رتبة أستاذ حيث بلغت نسبتهم (٨%)، ثم الرتبة التى تعادل رتبة أستاذ مشارك حيث نسبتهم بلغت (٦%) .

و تبدو هذه النتائج طبيعية و منطقية حيث أن القائمين على التدريب في مجتمع الدراسة ينتمون إلى وظائف متنوعة ذات تسلسل هرمي ، و يحتل قاعدة التسلسل الهرمي بالنسبة لعينة الدراسة أعضاء هيئة التدريب و قد يكفي في هؤلاء الأعضاء الحصول على الماجستير و هم الفئة الأكثر حضوراً ، بينما الأعضاء في أعلى التسلس الهرمي و التى تتمثل مهامه أساساً في إدارة العملية التدريبية لابد أن يتوفر له الكفاءات ذات المؤهلات العلمية العليا و المستوى الرفيع من التأهيل ليتفرغ لتولي مهام التخطيط و التنسيق و غيرها من المهام الإدارية .

و يؤكد ذلك ما جاء في الجدول السابق (٧-٣) في مجال طبيعة العمل حيث أشار إلى أن نسبة من يشغل وظائف إدارية أو إستشارية فقط دون أن يكون له مهام تعليمية بلغت (٦، ١٤%) ، بينما نسبة من له مهام تعليمية بلغت (٧، ٣٧%) ، على أن لبعض من هؤلاء مهام إدارية غالباً ما تكون في الإدارات الوسطى وهو ما أشارت إليه النتائج حيث هناك نسبة (٧، ٤٧%) يتولى مهام إستشارية و تخطيطية بالإضافة لمهامه التعليمية .

٥- **سنوات الخبرة :** يظهر أن (٤٠%) من أفراد عينة الدراسة تتراوح خبرتهم في مجال التربية أو التدريب ما بين (١١إلى أقل من ٢١ سنة) ، بينما (٣٨%) من أفراد العينة تتراوح خبرتهم ما بين (١سنة إلى أقل من ١١سنة) ، و لا يوجد سوى (٥%) خبرتهم أقل من سنة ، و (١٧%) تزيد خبرتهم عن (٢١) سنة . أى أن هناك (٥٧%) من أفراد عينة الدراسة خبرتهم في مجال التربية و التدريب تزيد عن (١١) سنة .

و يظهر من قراءة هذه النتائج أن طبيعة المهام التى تقوم بها هذه المؤسسات و التى تتجاوز مجرد التأهيل لسوق العمل إلى تعديل الإعداد و تطويره بما يتناسب مع وضع سوق العمل الجديد و المواصفات التى تطلب من قبل أجهزة سوق العمل ، و التى بعضها ترعى برامج هذه المؤسسات و تسعى إلى الإستفادة من مخرجاتها ، وهو وضع يدعو إلى أن تتوفر له كفاءات ذات خبرات من مستوى رفيع وهو ما تؤيده النتائج . و هذا من وجهة نظر الباحثة له أثره الجيد على نتائج الدراسة .

و -ملامح عينة الدراسة فى ظل النمط الأول و فى ظل النمط الثانى:

أولاً : الملامح العامة :

إذا إعتمد على (٢٢٦) من الإستبانات التى تم تعميرها في ضوء قبول أحد النمطين (المساري أو التنموي) سواء جاء هذا القبول بصورة مستقلة أو ضمنية مع النمط الآخر نجد أن ملامح مجتمع الدراسة يمثله جدول (٨-٣) .

و إذا إعتمد على نتائج جدول (٨-٣) نجد أن الإستبانات (١١٠) التى رغبت في تبنى النمط المساري ، و كذلك بالنسبة للإستمارات (١١٦) التى رغبت في تبنى النمط التنموي أظهرت أن أفراد عينة الدراسة في جميع المؤسسات توافق على الأخذ بالنمطين بنسب يكاد يكون الفرق بينها ضئيلاً يمكن تجاهله (حيث تراوحت الفروق بين (٣، ٠ إلى ١، ١)) مما يمكن القول أن مؤسسات أفراد عينة الدراسة في معهد الإدارة العامة ، و في مراكز خدمة المجتمع بالجامعات ، و في مراكز التدريب بالغرف التجارية ، وفي أقسام الرئاسة العامة لتعليم البنات ، و في أقسام المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني ، توافق على الأخذ بالنمطين بدرجة متساوية .

و هذا أمر طبيعي و منطقي ، لأن العمالة تحتاج إلى النمطين معاً و ليس من المجدى تطبيقياً تفضيل أحدهما للأخذ به بصورة مستقلة عن الآخر ، و مؤسسات التى ينتمي إليها أفراد عينة الدراسة هي مؤسسات مهامها الأولي تتعلق بإعداد و تأهيل العمالة و ليس من المستغرب أن تطالب بكلا النمطين خاصة أن بعضها يمارس التدريب التحويلي بنمطية بصورة صريحة أو ضمنية .

كذلك بالنسبة للقطاع الذى تتبعه المؤسسة التى ينمي إليها أفراد عينة الدراسة فيظهر من نتائج جدول (٨-٣) أن المؤسسات التى تتبع القطاع الحكومي أو التى تتبع القطاع الخاص توافق بنفس النسب للأخذ بالنمطين فالفارق بين النسب لم يتجاوز (٦، ٠) .

أما في طبيعة النشاط العام للمؤسسة يبدأ التباين النسبي بين النسب حيث يظهر من نتائج جدول (٨-٣) أن النمط المساري يوافق عليه الأفراد في المؤسسات التى يتضمن نشاطها العام بالإضافة للنشاط التعليمية أنشطة غير تعليمية بنسبة أكبر حيث يوافق من أفراد العينة المنتمون لهذه المؤسسات ما نسبته (٥٠%) مقابل (٤٦،٥%) من أفراد عينة النمط التنموي ، بينما يفضل أفراد عينة الدراسة المنتمون للمؤسسات التى يغلب على نشاطها العام النشاط التعليمي الأخذ بالنمط التنموي بنسبة (٥٤،٤%) مقابل (٥٠%) توافق علي النمط المساري ، و رغم ذلك فالفرق بين النسب لا يكاد يكون كبيراً .

جدول (٨-٣)

التوزيع التكراري لسمات عينة الدراسة في ظل النمط المساري و في ظل النمط التنموي

م	السمات العامة	إستجابات النمط المساري		إستجابات النمط التنموي		نسب التوافق على النمطين
		التكرار	%	التكرار	%	
١	**المؤسسة:**					
	• معهد الإدارة العامة .	٥٩	٥٣،٦%	٦٣	٥٤،٣%	٠،٧
	• مركز خدمة المجتمع بالجامعة .	٢٩	٢٦،٤%	٣١	٢٦،٧%	-٠،٣
	• مركز التدريب بالغرف التجارية .	١٢	١٠،٩%	١٢	١٠،٣%	٠،٧
	• الرئاسة العامة لتعليم البنات .	٥	٤،٥%	٤	٣،٤%	١،١
	• المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني	٥	٤،٥%	٦	٥،٢%	-٠،٧
	المجموع	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%	-
٢	**الجهة التابعة لها :**					
	• ديوان الخدمة المدنية .	٥٩	٥٣،٦%	٦٣	٥٤،٣%	-٠،٧
	• وزارة التعليم العالي .	٢٩	٢٦،٤%	٣١	٢٦،٧%	-٠،٣
	• وزارة الصناعة و التجارة .	١٢	١٠،٩%	١٢	١٠،٣%	٠،٦
	• الرئاسة العامة لتعليم البنات .	٥	٤،٥%	٤	٣،٤%	١،١
	• و زارة العمل و الشؤون الإجتماعية .	٥	٤،٥%	٦	٥،٢%	-٠،٧
	المجموع	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%	-
٣	**قطاع نشاط عمل المؤسسة :**					
	• حكومي .	٩٨	٨٩،١%	١٠٤	٨٩،٧%	-٠،٦
	• خاص .	١٢	١٠،٩%	١٢	١٠،٣%	٠،٦
	المجموع	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%	-
٤	**طبيعة النشاط العام للمؤسسة :**					
	• تعليمي .	٥٥	٥٠%	٦٢	٥٤،٤%	-٤،٤
	• تعليمي بالإضافة إلىإقتصادي أو إستشاري .	٥٥	٥٠%	٥٤	٤٦،٥%	٣،٥
	المجموع	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%	-

ملاحظة : إشارة (-) تعنى أن النسبة لصالح أفراد عينة النمط التنموي .

و في تصور الباحثة أن هذا الأمر جاء على هذا النحو بسبب أن المؤسسات ذات الأنشطة الإقتصادية و الإدارية و الإستشارية بالإضافة للنشاط التعليمي أكثر إلتصاقاً بمؤسسات القطاع الخاص من المؤسسات ذات النشاط التعليمي ، فبحكم أنشطتها الإستشارية و الإقتصادية تحتك بصورة أكبر بسوق العمل الخاص ، و مع ظاهرة السعودة و التوطين التى يتبناها المجتمع السعودى في جميع المؤسسات و التى تتم في أحضان المؤسسات الخاصة لتوجيه الراغبين و الباحثين من الخريجيين عن العمل فيها و الذى يغلب على مجال مؤهلاتهم و إعدادهم عدم الإلتصاق الفعلي بواقع العمل و إحتياجاته في مؤسسات القطاع الخاص مما يتطلب إعادة تأهيلهم نحو المجالات المرغوبة و المطلوبة لخدمة الوظائف المتاحة في هذا القطاع .

و خلاصة القول أن السمات العامة لمؤسسات أفراد عينة الدراسة لم يظهر في نتائجها التفضيل للأخذ بتصور دون الآخر فيما عدا بالنسبة لطبيعة النشاط العام للمؤسسة حيث وجد أن المؤسسات التى يدخل ضمن نشاطها التعليمي أنشطة إقتصادية أو إدارية أو إستشارية تفضل النمط المساري عن التنموي ، بينما تفضل المؤسسات ذات النشاط العام التعليمي النمط التنموي عن المساري رغم أن الملاحظ على الفروق أن مقدارها ضعيف تراوح بين (٣،٥ إلى ٤،٥) .

و باللجوء إلى الإحتمالات الشرطية لإيجاد إحتمالات تفضيل الفرد لنمط معين حسب السمات العامة أظهرت الجداول (٩-٣) ، (١٠-٣) ، (١١-٣) الفروق على النحو التالي :

جدول (٩-٣)

مصفوفة الإحتمالات الشرطية حسب المؤسسة التى ينتمي إليها الفرد

المؤسسة	يفضل النمط المساري		يفضل النمط التنموي		المجموع		درجة إحتمال	درجة إحتمال	درجة إحتمال	درجة إحتمال
	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي	تفضيل النمط المساري	تفضيل النمط التنموي	تفضيل النمطين معاً	تفضيل أحد النمطين
معهد الإدارة العامة	٥٩	٠،٣٩	٦٣	٠،٤٢	٧٩	٠،٥٣	٠،٧٤	٠،٧٩	٠،١٦٤	٠،٦٤٦
مراكز خدمة المجتمع بالجامعات	٢٩	٠،١٩	٣١	٠،٢٠	٤١	٠،٢٧	٠،٧٠	٠،٧٤	٠،٠٣٨	٠،٣٥٢
مراكزالتدريب بالغرف التجارية	١٢	٠،٠٨	١٢	٠،٠٨	١٤	٠،٠٩	٠،٨٩	٠،٨٩	٠،٠٠٦	٠،١٥٤
الرئاسة العامة لتعليم البنات	٥	٠،٠٣	٤	٠،٠٣	٩	٠،٠٦	٠،٥٠	٠،٥٠	٠،٠٠١	٠،٠٥٩
المؤسسة العامة للتعليم الفني و االتدريب المهني	٥	٠،٠٣	٦	٠،٠٤	٨	٠،٠٥	٠،٦٠	٠،٨٠	٠،٠٠١	٠،٠٦٩
المجموع	١١٠	٠،٧٣	١١٦	٠،٧٧	١٥١	١				

ملاحظة : تم حساب الإحتمالات حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بكل نمط .

و توضح بيانات جدول (٩-٣) الآتي :

أ- أن النمط المساري يحتمل أن يفضل من الجهات حسب الترتيب التالي :

١-مراكز تدريب الغرف التجارية بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٨٩، ٠) .
٢- معهد الإدارة العامة بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٧٤، ٠) .
٣-مراكز خدمة المجتمع بالجامعات بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٧٠، ٠) .
٤-المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٦٠، ٠) .
٥- الرئاسة العامة لتعليم البنات بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٥٠، ٠) .

أما النمط التنموي فيحتمل أن يفضل من الجهات حسب الترتيب التالي :

١-مراكز تدريب الغرف التجارية بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٨٩، ٠) .
٢-المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٨٠، ٠) .
٣-معهد الإدارة العامة بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٧٩، ٠) .
٤- مراكز خدمة المجتمع بالجامعات بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٧٤، ٠) .
٥-الرئاسة العامة لتعليم البنات بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٥٠، ٠) .

ب- إن إحتمال تكرار تفضيل كلا النمطين تقل بين جميع الفئات ماعدا فئة (معهد الإدارة العامة) حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (١٦٤، ٠) .

جـ- هناك إحتمال بأن (٦٤٦، ٠) شخصاً من معهد الإدارة يمكن أن يفضل أحد النمطين ، أما بالنسبة للفئات الأخرى فستكون الإحتمالات على النحو الآتي :

مراكز خدمة المجتمع بالجامعات (٣٥٢ ،٠) ، مراكز التدريب بالغرف التجارية (١٥٤، ٠) ، رئاسة تعليم البنات (٠،٠٥٩) ، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني(٠٦٩ ، ٠) .

جدول (١٠-٣)

مصفوفة الإحتمالات الشرطية حسب القطاع الذى تتبعه المؤسسة التى ينتمي إليها الفرد

قطاع الذى تتبعه المؤسسة	يفضل النمط المساري		يفضل النمط التنموي		المجموع		درجة إحتمال	درجة إحتمال	درجة إحتمال	درجة إحتمال
	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي	تفضيل النمط المساري	تفضيل النمط التنموي	تفضيل النمطين معاً	تفضيل أحد النمطين
القطاع الحكومي	٩٨	٠،٦٥	١٠٤	٠،٦٩	١٣٧	٠،٩١	٠،٧١	٠،٧٦	٠،٤٤٩	٠،٨٩١
القطاع الخاص	١٢	٠،٠٨	١٢	٠،٠٨	١٤	٠،٠٩	٠،٨٦	٠،٨٦	٠،٠٠٦	٠،١٥٤
المجموع	١١٠	٠،٧٣	١١٦	٠،٧٧	١٥١	١				

ملاحظة : تم حساب الإحتمالات حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بكل نمط .

و توضح بيانات جدول (١٠-٣) الآتي :

أ- أن النمط المساري و كذلك النمط التنموي مفضل من أفراد مؤسسات التى تتبع القطاع الخاص بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٠،٨٦) ثم من أفراد مؤسسات القطاع الحكومي بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٠،٧١) للنمط المساري و بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٠،٧٦) للنمط التنموي .

ب - إن إحتمال تكرار تفضيل كلا النمطين تزيد بين أفراد مؤسسات القطاع الحكومي حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (٠،٤٤٩) و تقل بين الأفراد الذين ينتمون لمؤسسات القطاع الخاص حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (٠،٠٠٦) .

جـ - هناك إحتمال بأن (٠،٨٩١) فرداً ممن ينتمون لمؤسسات القطاع الحكومي سيختار أحد النمطين ، في حين أن (٠،١٥٤) فرداً ممن ينتمون لمؤسسات القطاع الخاص سيختار أحد النمطين .

جدول (١١-٣)

مصفوفة الإحتمالات الشرطية حسب طبيعة النشاط العام للمؤسسة التى ينتمي إليها الفرد

النشاط العام للمؤسسة	يفضل النمط المساري: ك	يفضل النمط المساري: الإحتمال الشرطي	يفضل النمط التنموي: ك	يفضل النمط التنموي: الإحتمال الشرطي	المجموع: ك	المجموع: الإحتمال الشرطي	درجة إحتمال تفضيل النمط المساري	درجة إحتمال تفضيل النمط التنموي	درجة إحتمال تفضيل النمطين معاً	درجة إحتمال تفضيل أحد النمطين
نشاط تعليمي	٥٥	٠،٣٦٥	٦٢	٠،٤١	٥٨	٠،٣٨	٠،٩٦	١،١	٠،١٥	٠،٦٢٥
تعليمي مع أنشطة إقتصادية أو إستشارية	٥٥	٠،٣٦٥	٥٤	٠،٣٦	٩٣	٠،٦٢	٠،٥٩	٠،٥٨	٠،١٣١	٠،٥٩٤
المجموع	١١٠	٠،٧٣	١١٦	٠،٧٧	١٥١	١				

ملاحظة : النتيجة الحسابية للإحتمال هي (١،١) و لأن حساب الإحتمالات تم بناءاً على عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بكل نمط ، لذلك تم تجاهل القيمة الزائدة عن الواحد الصحيح .

و توضح بيانات جدول (١١-٣) الآتي :

أ - أن النمط المساري و كذلك النمط التنموي مفضل من الأفراد المنتمون لمؤسسات ذات النشاط العام التعليمي بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٠،٩٦) للنمط المساري و بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (١،١) للنمط التنموي ، ثم من الأفراد المنتمون لمؤسسات ذات النشاط العام التعليمي بالإضافة إلىأنشطة إقتصادية أو إستشارية بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٠،٥٩) للنمط المساري و بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٠،٥٨) للنمط التنموي .

ب - إن إحتمال تكرار تفضيل كلا النمطين تزيد بين أفراد مؤسسات ذات النشاط التعليمي حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (٠،١٥) و كذلك بين أفراد مؤسسات ذات النشاط العام التعليمي بالإضافة إلىأنشطة إقتصادية أو إستشارية حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (٠،١٣١) .

جـ - هناك إحتمال بأن (٠،٦٢٥) فرداً ممن ينتمون لمؤسسات النشاط التعليمي سيختار أحد النمطين ، في حين أن (٠،٥٩٤) فرداً ممن ينتمون للمؤسسات ذات النشاط العام التعليمي بالإضافة إلىأنشطة إقتصادية أو إستشارية سيختار أحد النمطين .

ثانياً : الملامح الخاصة :

إذا إعتمد على عدد (٢٢٦) من الإستبانات التى تم تعميرها في ضوء قبول أحد النمطين (المساري أو التنموي) سواء جاء هذا القبول بصورة مستقلة أو ضمنية مع النمط الآخر نجد أن ملامح عينة الدراسة الخاصة يمثلها الجدول التالي :

جدول (١٢-٣)

التوزيع التكراري لسمات أفراد عينة الدراسة

م	السمات الخاصة	إستجابات النمط المساري: التكرار	إستجابات النمط المساري: %	إستجابات النمط التنموي: التكرار	إستجابات النمط التنموي: %	نسبة التوافق على النمطين
١	الجنس : • ذكر .	٧٣	٦٦، ٤%	٧٥	٦٤، ٧%	١،٧
	□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□	٣٧	٣٣، ٦%	٤١	٣٥، ٣%	١،٧-

م	السمات الخاصة	التكرار	%	التكرار	%	نسبة التوافق على النمطين
	نثي .					
	المجموع	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%	-
٢	**الجنسية :**					
	• **سعودي .**	٩٦	٨٧،٣%	١٠٣	٨٨،٨%	-١،٥
	• **غير سعودي .**	١٤	١٢،٧%	١٣	١١،٢%	١،٥
	المجموع	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%	-
٣	**المؤهل العلمي :**					
	• **تربوي .**	٤٣	٣٩،١%	٤٥	٣٨،٨%	٠،٣
	• **غير تربوي .**	٦٧	٦٠،٩%	٧١	٦١،٢%	-٠،٣
	المجموع	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%	-

تابع جدول (١٢-٣)

م	السمات الخاصة	إستجابات النمط المساري		إستجابات النمط التنموي		نسبة التوافق على النمطين
		التكرار	%	التكرار	%	
٤	**الرتبة العلمية :**					
	• **محاضر أو ما يعادلها .**	٧٢	٦٥،٥%	٦٥	٥٦%	٩،٥
	• **إستاذ مساعد أو ما يعادلها .**	٢٢	٢٠%	٣٤	٢٩،٣%	-٩،٣
	□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ **ستاذ مشارك أو ما يعادلها .**	٧	٦،٤%	١٧	١٤،٧%	-٨،٣
	□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ **ستاذ أو ما يعادلها .**	٩	٨،٢%	٠	٠%	٨،٢
	المجموع	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%	-
٥	الخبرة في مجال التربية و التدريب :					
	• أقل من سنة .	٥	٤،٥%	٩	٧،٨%	-٣،٣
	• من سنة إلى أقل من ١١ سنة .	٤٧	٤٢،٧%	٤٣	٣٧،١%	٥،٦
	• من ١١سنة إلى أقل من ٢١ سنة .	٤٣	٣٩،١%	٤٤	٣٧،٩%	١،٢
	• من ٢١ سنة إلى أقل من ٣١سنة .	١٠	٩،١%	١٥	١٢،٩%	-٣،٨
	• من ٣١ سنة فأكثر .	٥	٤،٥%	٥	٤،٣%	٠،٢
	المجموع	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%	-
٦	**طبيعة العمل :**					
	• **إداري أو إستشاري .**	١٧	١٥،٥%	١٤	١٢،١%	٣،٤
	• **تعليمي .**	٤٢	٣٨،٢%	٤١	٣٥،٣%	٢،٩
	• **تعليمي مع نشاط إداري أو إستشاري .**	٥١	٤٦،٣%	٦١	٥٢،٦%	-٦،٣
	المجموع	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%	-

ملاحظة : إشارة (-) تعنى أن النسبة لصالح أفراد عينة النمط التنموي .

و إذا إعتمد على الإستبانات (١١٠) التى رغبت في تبنى النمط المساري ، و كذلك بالنسبة للإستمارات (١١٦) التى رغبت في تبنى النمط التنموي ، نجد أن نسب التوافق على النمطين بين أفراد عينة الدراسة حسب سمات مجتمع الخاصة التالية وهي : الجنس و الجنسية و نوع المؤهل العلمي للمستجيب كبيرة حيث تراوحت الفروق بين (٣، ٠% إلى ٧، ١%) ، مما يمكن القول أن سمات مجتمع الدراسة الخاصة و هي : الجنس و الجنسية ، نوع المؤهل العلمي لم تظهر فروق كبيرة لتفضيل نمط على نمط آخر .

بينما تظهر نسب التوافق حسب خصائص الرتبة العلمية و الخبرة و طبيعة العمل فروقاً بعضها كبيرة حيث ظهر أن أصحاب الرتب العلمية المتوسطة (أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك) فضلوا النمط التنموي على النمط المساري بنسبة فارقة تجاوزت (٨%) ، بينما أصحاب الرتبة العلمية الدنيا (محاضر) و الرتبة العلمية العليا (أستاذ) فضلوا النمط المساري على التنموي بنسبة فرق أيضاً تجاوزت (٨%) .

أما بالنسبة للخبرة في مجال التربية و التدريب نجد الأفراد الذين كانت خبرتهم أقل من ٣١ سنة تأرجحت تفضيلاتهم بإتجاه أحد النمطين ، و أكبر الفروق ظهرت بين الأفراد الذين تراوحت سنوات خبرتهم من (سنة إلى أقل من ١١سنة) حيث مالت تفضيلاتهم نحو الأخذ بالنمط المساري بفارق نسبي بلغ (٦، ٥%) ، في حين أن الأفراد الذين خبرتهم من (٣١ سنة فأكثر) فضلوا النمطين بنسب متقاربة حيث كادت الفروق بين النسب أن تكون معدومة فهذه الفروق لم تتعدى (٢، ٠%) .

و هذا يظهر أن الخبرة الطويلة في ميدان التدريب تظهر أهمية كلا النمطين لسوق العمل المرأة السعودي و لا تميل لنمط دون أخر .

أما طبيعة العمل فنجد أن أصحاب العمل ذو المهام المنفصلة إدارية فقط أو تعليمية فقط فضلوا النمط المساري على التنموي ، بينما فضل أصحاب العمل ذو المهام المشتركة بين التعليمي مع الإداري أو الإستشاري النمط التنموي على المساري و بصورة أقوي حيث تجاوز الفرق بين النسب (٦%) .

و خلاصة القول أن السمات الخاصة لأفراد عينة الدراسة و هي : الجنس و الجنسية ، نوع المؤهل العلمي ، لم تظهر فروقاً واضحة لتفضيل نمط دون الأخر . بينما تظهر نسب خصائص الرتبة العلمية و الخبرة فروقاً حيث أن أصحاب الرتب العلمية المتوسطة (أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك) فضلوا النمط التنموي على النمط المساري ، بينما أصحاب الرتبة العلمية الدنيا (محاضر) و الرتبة العلمية العليا (أستاذ) فضلوا النمط المساري على التنموي . و بالنسبة للخبرة فنجد أن أكبر الفروق ظهرت بين الأفراد الذين تراوحت سنوات خبرتهم من (سنة إلى أقل من ١١سنة) حيث مالت تفضيلاتهم نحو الأخذ بالنمط المساري ، في حين أن الأفراد الذين خبرتهم من (٣١ سنة فأكثر) فضلوا النمطين. و أظهرت طبيعة العمل أن أصحاب العمل ذو المهام المنفصلة إدارية فقط أو تعليمية فقط فضلوا النمط المساري على التنموي ، بينما فضل أصحاب العمل ذو المهام المشتركة بين التعليمي مع الإداري أو الإستشاري النمط التنموي على المساري و بصورة أقوي .

و بالجوء إلى الإحتمالات الشرطية لإيجاد إحتمالات تفضيل الفرد لنمط معين حسب السمات الخاصة تظهر الجداول (١٣-٣) ، (١٤-٣) ، (١٥-٣) ، (١٦-٣) ، (١٧-٣) ، (١٨-٣) الفروق على النحو التالي :

جدول (١٣-٣)

مصفوفة الإحتمالات الشرطية حسب جنس المستجيب

الجنس	يفضل النمط المساري		يفضل النمط التنموي		المجموع		درجة إحتمال تفضيل النمط المساري	درجة إحتمال تفضيل النمط التنموي	درجة إحتمال تفضيل النمطين معاً	درجة إحتمال تفضيل أحد النمطين
	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي				
ذكر	٧٣	٠،٤٨	٧٥	٠،٥٠	١٠٣	٠،٦٨	٠،٧١	٠،٧٤	٠،٢٤	٠،٧٤
أنثى	٣٧	٠،٢٥	٤١	٠،٢٧	٤٨	٠،٣٢	٠،٧٨	٠،٨٤	٠،٠٦٨	٠،٤٥٢
المجموع	١١ ٠	٠،٧٣	١١٦	٠،٧٧	١٥١	١				

ملاحظة : تم حساب الإحتمالات حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بكل نمط .

و توضح بيانات الجدول السابق الآتي :

أ- أن النمط المساري و كذلك النمط التنموي مفضل من الإناث ثم من الذكور ، حيث بلغت درجة إحتمال تأييد الإناث للنمط المساري (٠،٧٤) و للنمط التنموي (٠،٨٤) . في حين بلغت درجة إحتمال تأييد الذكور للنمط المساري (٠،٧١) و للنمط التنموي (٠،٧٤) .

ب- إن إحتمال تكرار تفضيل كلا النمطين تزيد بين الذكور حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (٠،٢٤) و تقل بين الإناث حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيلهن لكلا النمطين (٠،٠٦٨) .

جـ- أن هناك إحتمال بأن (٠،٧٤) ذكر سيختار أحد النمطين ، في حين أن (٠،٤٥٢) أنثى ستختار أحد النمطين .

جدول (١٤-٣)

مصفوفة الإحتمالات الشرطية حسب جنسية المستجيب

	يفضل النمط المساري	يفضل النمط التنموي	المجموع	درجة إحتمال	درجة إحتمال	درجة إحتمال	درجة إحتمال

الجنسية	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي	تفضيل النمط المساري	تفضيل النمط التنموي	تفضيل النمطين معاً	تفضيل أحد النمطين
سعودي	٩٦	٠،٦٤	١٠٣	٠،٦٨	١٣٢	٠،٨٧	٠،٧٣٦	٠،٧٨٢	٠،٤٣٥	٠،٨٨٥
غير سعودي	١٤	٠،٠٩	١٣	٠،٠٩	١٩	٠،١٣	٠،٦٩٢	٠،٦٩٢	٠،٠٠٨	٠،١٧٢
المجموع	١١٠	٠،٧٣	١١٦	٠،٧٧	١٥١	١				

ملاحظة : تم حساب الإحتمالات حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بكل نمط .

و توضح بيانات الجدول السابق الآتي :

أ- أن النمط المساري و كذلك النمط التنموي مفضل من السعوديين ثم من غير السعوديين ، حيث بلغت درجة إحتمال تأييد السعوديين للنمط المساري (٠،٧٣٦) و للنمط التنموي (٠،٧٨٢) . في حين بلغت درجة إحتمال تأييد غير السعوديين للنمط المساري و للنمط التنموي (٠،٦٩٢) .

ب- إن إحتمال تكرار تفضيل كلا النمطين تزيد بين السعوديين حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (٠،٤٣٥) و تقل بين غير السعوديين حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (٠،٠٠٨) .

جـ- أن هناك إحتمال بأن (٠،٨٨٥) سعودي سيختار أحد النمطين ، في حين أن هناك إحتمال (٠،١٧٢) غير سعودي سيختار أحد النمطين .

جدول (١٥-٣)

مصفوفة الإحتمالات الشرطية حسب مجال المؤهل العلمي للمستجيب

المؤهل العلمي	يفضل النمط المساري		يفضل النمط التنموي		المجموع		درجة إحتمال تفضيل النمط المساري	درجة إحتمال تفضيل النمط التنموي	درجة إحتمال تفضيل النمطين معاً	درجة إحتمال تفضيل أحد النمطين
	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي				
تربوي	٤٣	٠،٢٩	٤٥	٠،٣٠	٦٣	٠،٤٢	٠،٦٩	٠،٧١	٠،٠٨٧	٠،٥٠٣
غير تربوي	٦٧	٠،٤٤	٧١	٠،٤٧	٨٨	٠،٥٨	٠،٧٦	٠،٨١	٠،٢٠٧	٠،٣٣
المجموع	١١٠	٠،٧٣	١١٦	٠،٧٧	١٥١	١				

ملاحظة : تم حساب الإحتمالات حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بكل نمط .

و توضح بيانات الجدول السابق الآتي :

أ- أن النمط المساري و كذلك النمط التنموي مفضل من غير التربويين ثم من التربويين ، حيث بلغت درجة إحتمال تأييد غير التربويين للنمط المساري (٠،٧٦) و للنمط التنموي (٠،٨١) . في حين بلغت درجة إحتمال تأييد التربويين للنمط المساري (٠،٦٩) و للنمط التنموي (٠،٧١) .

ب- إن إحتمال تكرار تفضيل كلا النمطين تزيد بين غير التربويين حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (٠،٢٠٧) و تقل بين التربويين حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (٠،٠٨٧) .

جـ- أن هناك إحتمال بأن (٠،٥٠٣) فرداً من أصحاب المؤهل التربوي سيختار أحد النمطين ، في حين أن هناك إحتمال (٠،٣٣) فرداً من أصحاب المؤهل غير التربوي سيختار أحد النمطين .

جدول (١٦-٣)

مصفوفة الإحتمالات الشرطية حسب الرتبة العلمية للمستجيب

الرتبة العلمية	يفضل النمط المساري		يفضل النمط التنموي		المجموع		درجة إحتمال تفضيل النمط المساري	درجة إحتمال تفضيل النمط التنموي	درجة إحتمال تفضيل النمطين معاً	درجة إحتمال تفضيل أحد النمطين
	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي				

محاضر أو ما يعادلها	٧٢	٠،٤٨	٦٥	٠،٤٣	٨٨	٠،٥٨	٠،٨٣	٠،٧٤	٠،٢٠٦	٠،٧٠٤
أستاذ مساعد أو ما يعادلها	٢٢	٠،١٤	٣٤	٠،٢٣	٤٢	٠،٢٨	٠،٥	٠،٨٢	٠،٠٣٢	٠،٣٣٨
أستاذ مشارك أو ما يعادلها	٧	٠،٠٥	١٧	٠،١١	٩	٠،٠٦	٠،٨٣	١،٨	٠،٠٠٣	٠،١٥٧
أستاذ أو ما يعادلها	٩	٠،٠٦	٠	٠	١٢	٠،٠٨	٠،٧٥	٠	٠	٠،٠٦
المجموع	١١٠	٠،٧٣	١١٦	٠،٧٧	١٥١	١				

ملاحظة : النتيجة الحسابية للإحتمال هي (٨، ١) و لأن حساب الإحتمالات تم بناءاً على عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بكل نمط ، لذلك تم تجاهل القيمة الزائدة عن الواحد الصحيح .

و توضح بيانات الجدول السابق الآتي :

أ- أن الإحتمالات الشرطية تظهر أن الرتبة العلمية للمستجيب تحدد درجة تفضيلة للنمط حيث يظهر أن النمط المساري مفضل من الرتب العلمية حسب الترتيب التالي :

١- محاضر و أستاذ مشارك بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٨٣، ٠) .

٢- أستاذ بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٧٥، ٠) .

٣- أستاذ مساعد بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٥، ٠) .

أما النمط التنموي فإنه فضل من الرتب العلمية حسب الترتيب التالي :

١- أستاذ مشارك بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٨، ١) .

٢- أستاذ مساعد بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٨٢، ٠) .

٣- محاضر بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٧٤، ٠) .

ب- إن إحتمال تكرار تفضيل كلا النمطين تقل بين جميع الفئات ماعدا فئة (محاضر) حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (٢٠٦، ٠) .

جـ- أن هناك إحتمال بأن (٧٠٤، ٠) شخصاً ممن رتبتهم العلمية تعادل محاضر يمكن أن يفضل أحد النمطين ، أما بالنسبة للفئات الأخرى فستكون الإحتمالات على النحو الآتي :

أستاذ مساعد (٣٣٨، ٠) ، أستاذ مشارك (١٥٧، ٠) ، أستاذ (٠٦، ٠) .

جدول (١٧-٣)

مصفوفة الإحتمالات الشرطية حسب سنوات خبرة المستجيب

سنوات الخبرة	**يفضل النمط المساري**		**يفضل النمط التنموي**		**المجموع**		**درجة إحتمال تفضيل النمط المساري**	**درجة إحتمال تفضيل النمط التنموي**	**درجة إحتمال تفضيل النمطين معاً**	**درجة إحتمال تفضيل أحد النمطين**
	ك	**الإحتمال الشرطي**	**ك**	**الإحتمال الشرطي**	**ك**	**الإحتمال الشرطي**				
أقل من سنة	٥	٠،٠٣	٩	٠،٠٦	٩	٠،٠٦	٠،٥	١	٠،٠٠٢	٠،٠٣
من سنة إلى أقل من ١١ سنة	٤٧	٠،٣١	٤٣	٠،٢٩	٥٧	٠،٣٨	٠،٨٢	٠،٧٦	٠،٠٩	٠،٢٢
من ١١سنة إلى أقل من ٢١ سنة	٤٣	٠،٢٩	٤٤	٠،٢٩	٦٠	٠،٤	٠،٧٢٥	٠،٧٢٥	٠،٠٨٤	٠،١٨
من ٢١ سنة إلى أقل من ٣١سنة	١٠	٠،٠٧	١٥	٠،١	١٧	٠،١١	٠،٦٤	٠،٩١	٠،٠٠٧	٠،٠٦
من ٣١ سنة فأكثر	٥	٠،٠٣	٥	٠،٠٣	٨	٠،٠٥	٠،٦	٠،٦	٠،٠٠١	٠،٠١
المجموع	١١٠	٠،٧٣	١١٦	٠،٧٧	١٥١	١				

ملاحظة : تم حساب الإحتمالات حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بكل نمط .

و توضح بيانات الجدول السابق الآتي :

أ- أن الإحتمالات الشرطية تظهر أن سنوات خبرة المستجيب تحدد درجة تفضيلة للنمط حيث يظهر أن النمط المساري مفضل حسب سنوات الخبرة على الترتيب التالي :

١-ممن سنوات خبرتهم تتراوح بين (سنة إلى أقل من ١١سنة) بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ(٨٢، ٠).
٢-ممن سنوات خبرتهم تتراوح بين(١١ إلىأقل من ٢١ سنة) بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٧٢٥، ٠)
٣-ممن سنوات خبرتهم تتراوح بين(٢١ إلى أقل من ٣١ سنة) بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٥، ٠) .
٤-ممن سنوات خبرتهم تزيد عن ٣١ سنة بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٦، ٠) .
٥-ممن سنوات خبرتهم أقل من سنة بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٥، ٠) .

أما النمط التنموي فإنه مفضل حسب سنوات الخبرة على الترتيب التالي :

١-ممن سنوات خبرتهم أقل من سنة بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (١) .
٢-ممن سنوات خبرتهم تتراوح بين(٢١ إلى أقل من ٣١ سنة) بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ(٩١، ٠).
٣-ممن سنوات خبرتهم تتراوح بين (سنة إلى أقل من ١١سنة) بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ(٧٦، ٠)
٤-ممن سنوات خبرتهم تتراوح بين (١١ إلى أقل من ٢١ سنة) بدرجة إحتمال تأييد تقدر بـ (٧٢٥، ٠)
٥-ممن سنوات خبرتهم تزيد عن ٣١ سنة بدرجة إحتما تأييد تقدر بـ (٦، ٠) .

ب- إن إحتمال تكرار تفضيل كلا النمطين تقل بين جميع الفئات . و ستكون إحتمالات الفئات لتأييد أحد النمطين على النحو الآتي :

أقل من سنة (٠٣، ٠) ، من (سنة إلى أقل من ١١ سنة) (٢٢، ٠) ، من (١١إلى أقل من ٢١ سنة) (١٨، ٠) ، من (٢١ إلى أقل من ٣١ سنة) (٠٦) ، من (٣١ سنة فأكثر) (٠١ ، ٠) .

جدول (١٨-٣)

مصفوفة الإحتمالات الشرطية حسب طبيعة عمل المستجيب

طبيعة العمل	يفضل النمط المساري		يفضل النمط التنموي		المجموع		درجة إحتمال تفضيل النمط المساري	درجة إحتمال تفضيل النمط التنموي	درجة إحتمال تفضيل النمطين معاً	درجة إحتمال تفضيل أحد النمطين
	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي	ك	الإحتمال الشرطي				
مهام إدارية و إستشارية	١٧	٠،١١	١٤	٠،٠٩	٢٢	٠،١٤	٠،٧٩	٠،٦٤	٠،٠١	٠،٠٦
مهام تعليمية	٤٢	٠،٢٨	٤١	٠،٢٧	٥٧	٠،٣٨	٠،٧٤	٠،٧١	٠،٠٧٦	٠،١٧
مهام تعليمية و إدارية و إستشارية	٥١	٠،٣٤	٦١	٠،٤١	٧٢	٠،٤٨	٠،٧١	٠،٨٥	٠،١٣٩	٠،٢٧
المجموع	١١٠	٠،٧٣	١١٦	٠،٧٧	١٥١	١				

ملاحظة : تم حساب الإحتمالات حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بكل نمط .

و توضح بيانات الجدول السابق الآتي :

١- أن الإحتمالات الشرطية تظهر أن طبيعة عمل المستجيب تحدد درجة تفضيلة للنمط حيث يظهر أن النمط المساري مفضل ممن لهم مهام إدارية و إستشارية بدرجة إحتمال تأييد بلغت (٧٩، ٠) ، ثم ممن لهم مهام تعليمية بدرجة إحتمال تأييد بلغت (٧٤، ٠) ، ثم ممن لهم مهام تعليمية بدرجة إحتمال تأييد بلغت (٧١، ٠) .

أما النمط التنموي فقد فضل ممن لهم مهام تعليمية و إدارية و إستشارية بدرجة إحتمال تأييد (٨٥، ٠) ثم ممن لهم مهام تعليمية بدرجة إحتمال تأييد بلغت (٧١، ٠) ، ثم ممن لهم مهام إدارية أو إستشارية بدرجة إحتمال تأييد بلغت (٦٤، ٠) .

٢- إن إحتمال تكرار تفضيل كلا النمطين تقل بين جميع الفئات ما عدا فئة من لهم مهام تعليمية و إدارية و إستشارية حيث بلغت درجة إحتمال تأييد تفضيل كلا النمطين (٠،١٣٩) .
٣ - أن هناك إحتمال بأن (٠،٢٧) فرداً ممن لهم مهام تعليمية و إدارية و إستشارية سيختار أحد النمطين ، في حين أن هناك إحتمال (٠،١٧) فرداً ممن لهم مهام تعليمية و إحتمال (٠،٠٦) فرداً ممن لهم مهام إدارية أو إستشارية سيختار أحد النمطين .

ز- أساليب التحليل الإحصائي :

إستخدمت الدراسة لمعالجة البيانات الأساليب الإحصائية التى توفرها مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) و هذه الأساليب هي :

١- التكرارات و النسب المئوية و الإحتمالات الشرطية لتحديد خصائص مجتمع و أفراد عينة الدراسة .
٢- التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية لتحديد موقف عينة الدراسة من نمط التدريب التحويلي المطلوب لسوق العمل النسائي .
٣- التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مبررات و أهداف و آليات برامج التدريب التحويلي . و هنا إستخدمت الباحثة متوسط حسابي مرجح لمعرفة درجة الموافقة بناءاً على الحدود الحقيقية للمقياس الخماسي ، و ذلك على النحو التالي :

* موافق بدرجة عالية عندما يتراوح المتوسط الحسابي بين (٤) إلى (٥) و تكون الموافقة هنا عالية .
* موافق بدرجة متوسطة عندما يتراوح المتوسط الحسابي بين (٣) إلى أقل من (٤) و تكون الموافقة هنا متوسطة .
* موافق بدرجة أقل من المتوسط عندما يتراوح المتوسط الحسابي بين (٢) إلى أقل من (٣) و تكون الموافقة هنا ضعيفة .
* غير موافق بدرجة ضعيفة عندما يتراوح المتوسط الحسابي بين (١) إلى أقل من (٢) و تكون عدم الموافقة الموافقة هنا ضعيفة .
* غيرموافق بشدة عندما يكون المتوسط الحسابي أقل من (١) و تكون عدم الموافقة هنا شديدة .

٤- إختبار (ت) T - Test لتحديد دلالات الفروق وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس ، الجنسية ، المؤهل العلمي ،الجهة التى تتبعها المؤسسة ، النشاط العام للمؤسسة) حول أبعاد الدراسة .
٥- إختبار (ف) F - Test لتحديد دلالات الفروق وفقاً لمتغيرات الدراسة (سنوات الخبرة ، طبيعة العمل ، الرتبة العلمية) حول أبعاد الدراسة .
٦- إختبار شيفيه (Scheffe) لتحديد مصادر الفروق .
٧- إختبار ($كا^2$) لبيان مدى التطابق أو الإختلاف في وجهات نظر أفراد عينة النمط المساري و أفراد عينة النمط التنموي حول أبعاد الدراسة و فقراتها .

الفصل الرابع

عرض النتائج و تفسيرها

* أولاً:عرض النتائج .
* ثانياً: تفسير النتائج .

أولاً : عـرض الـنـتـائـــج

من أجل عرض بيانات الدراسة ، عمدت الباحثة إلى تبويب البيانات وفق تساؤلات الدراسة و العوامل الواردة فيها و ذلك على النحو التالي :

الإجابة على السؤال الأول :

أ- ما درجة موافقة العينة على النمط المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي السعودي؟

ب- ما تقدير العينة لفاعلية دور التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي في ظل النمط المساري ، و في ظل النمط التنموي؟

جـ- ما الأسباب التى يرى أفراد العينة أنها تدعوا للأخذ بالنمط المساري ، أو تدعوا للأخذ بالنمط التنموي ؟

د- ما أبرز فئات العمالة النسائية في سوق العمل النسائي السعودي التى لابد أن يُعنى بها التدريب التحويلي في ظل النمط المساري ، و في ظل النمط التنموي ؟

هـ- من هي أفضل الجهات المسؤولة عن تنفيذ التدريب التحويلي الخاص بالعمالة النسائية في سوق العمل السعودي في ظل النمط المساري ، و في ظل النمط التنموي ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب النسب المئوية للتكرارات لتحديد درجة موافقة أفراد العينة على العوامل الواردة في التساؤل السابق فكانت النتائج كما يلي :

جدول (٤-١)

إجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على النمط المطلوب الأخذ به للتدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي

إستجابات النمط المساري		إستجابات النمط التنموي		إستجابات النمطين	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٥	%٢٣	٤١	%٢٧	٧٥	%٥٠

ملاحظة :

- المجموع الإجمالي للإستجابات ١٥١ .

و من نتائج جدول (٤-١) الخاص بتحديد درجة موافقة عينة الدراسة على النمط المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي ، يتضح أن هناك (١١٠) من أفراد عينة الدراسة يوافقون على الأخذ بالنمط المساري ، حيث جاءت الموافقة مستقلة للأخذ به دون النمط التنموي من قبل (٣٥) فرداً من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٣%) ، و ضمنية للأخذ به مع النمط التنموي من قبل (٧٥) فرداً من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٥٠%) .

بينما كان هناك (١١٦) من أفراد العينة يوافقون على الأخذ بالنمط التنموي ، حيث جاءت الموافقة مستقلة للأخذ به دون النمط المساري من قبل (٤١) فرداً من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٧%) ، و ضمنية للأخذ به مع النمط التنموي من قبل (٧٥) فرداً من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٥٠%) .

جدول (٤-٢)

إجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على النمط المساري و درجة الموافقة على النمط التنموي للتدريب التحويلي

درجة الموافقة	إستجابات النمط المساري		إستجابات النمط التنموي	
	ك	%	ك	%
موافق جداً	٤٨	٦، ٣٤%	٨٣	٦، ٧١%
موافق	٦٢	٤، ٥٦%	٣٣	٤، ٢٨%
المجموع الإجمالي	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%

ملاحظات :

- تم حساب التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية لكل نمط .
- وجدت الباحثة بعد فرز الإستمارات (١٥١) أن عدد غيرالموافق مطلقاً على النمط المساري (٤١) بنسبة (٢٧ %) . بينما كان عدد غير الموافقين مطلقاً على النمط التنموي (٣٥) بنسبة (٢٣%) .

و من نتائج جدول (٤-٢) الخاص بتحديد درجة الموافقة على النمط المساري و درجة الموافقة على النمط التنموي . يتضح أن هناك (٤٨) فرداً من أفراد عينة النمط المساري بنسبة (٦، ٣٤%) يوافقون و بشدة على الأخذ به مقابل (٦٢) يوافقون بدرجة متوسطة بنسبة (٤، ٥٦%) . بينما هناك (٨٣) فرداً من أفراد عينة النمط التنموي بنسبة (٦، ٧١%) يوافقون و بشدة على الأخذ به مقابل (٣٣) يوافقون بدرجة متوسطة بنسبة (٤، ٢٨%) .

أما الإعتراض المطلق فكان هناك (٤١) فرداً من أفراد عينة الدراسة الإجمالية يعترض على الأخذ بالنمط المساري بنسبة (٢٧%) ، مقابل (٣٥) معترضاً على الأخذ بالنمط التنموي بنسبة (٢٣%) .

تحليل إجابات عينة الدراسة حول الأسباب التى تدعوا للأخذ بالنمط المساري ، أو التى تدعوا للأخذ بالنمط التنموي .

و قد جاءت المفردة الخاصة بالتعرف على الأسباب التى أدت إلى إختيار أفراد العينة للأخذ بالتدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي في ضوء النمط المساري ، أو في ضوء النمط التنموي كسؤال مفتوح لإتاحة الفرصة أمام المشارك لإبداء رأيه بحرية و طلاقة ، و يعبر عن إحساسه فيما يتعلق بالأسباب التى يراها دافعاً لضرورة تبنى أياً من النمطين .

و بعد أن تم للباحثة فرز الإستبانات المحتوية على إجابة عن هذا السؤال وجد أن بعض الإجابات قد أعطت إتفاق بين عدد من الأسباب في حين لم يتفق على أسباب أخرى . و قد أعطى أفراد عينة النمط المساري عدة أسباب للأخذ بهذا النمط ، و الأسباب التى إتفق عليها هي :

- لسد إحتياجات سوق العمل النسائي من العمالة النسائية المواطنة في مجالات العمل الجديدة و المستحدثة و التى قد تتغير مع تغير مراحل التنمية و نمو الإقتصاد الوطني .
- لمعالجة جزء من مشكلة البطالة السافرة و المقنعة .
- لمواكبة حاجة سوق العمل و متطلبات العصر في إستخدام التقنية الحديثة و متابعة الثورة المعلوماتية .
- إعادة تأهيل مخرجات التعليم ذات التخصصات الغير مرغوبة في سوق العمل .

و الأسباب التى لم يتفق عليها هي :

- أن ظروف سوق العمل الحالي ترغم الأخذ به .
- الإستفادة من العمالة المحلية ، و التقليل من إستخدام العمالة الوافدة .
- سهولة تطبيق هذا النمط فالخبرة السابقة لدي العمالة من التأهيل السابق يتيح سهولة في تحقيق هذا النمط و فاعلية أكبر و قلة تكاليف .
- توظيف الطاقات المهدرة بفاعلية لخدمة الوطن .

كما عبر عدد من أفراد عينة النمط التنموي بصورة فردية في بعض الحالات عن عدد من الأسباب تدعوهم لرفض الأخذ بالنمط المساري و هي :

- أن هذه النظرة قصيرة المدى و هي حل مؤقت سيواجه في المستقبل بنوع آخر من البطالة و هي البطالة المقنعة .
- أن التغير يكون شكلياً أكثر منه تغير في الفكر و الثقافة المتعلق بالوظيفة لدى الأفراد .
- لزيادة التكلفة التى تحتاجها الخطط التنفيذية لمثل هذه المشروعات .
- لطول المدة التى سيتم فيها هذا الإعداد و فيه هدر للوقت و الجهد .
- لإحتمال عدم قدرة و كفاءة المؤهلات بعد إعادة إعدادهم .

بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي عدة أسباب للأخذ بهذا النمط ، و الأسباب التى إتفق عليها هي :

- لحاجة جميع العمالة السعودية للتعايش مع ثقافة العصر الصناعي في ظل التقدم التقاني والمعرفي السريع و التغير الإجتماعي الناتج عن الإنفتاح و العولمة .
- شمولية هذا النمط و الذى يخدم شريحة كبيرة من العمالة في جميع المراحل العمرية و المستويات الثقافية .
- لإيجاد عمالة واعية بسوق العصر و متطلباته .
- لمساعدة العمالة على تقبل التكيف مع التغيرات السريعة التى تدخل معظم مجالات و بالتالي إستمرار الأداء بطريقة أفضل .
- لملائمته لطبيعة العصر .

و الأسباب التى لم يتفق عليها هي :

- لمواجهة المنافسة العالمية .
- إتاحة الفرصة للمرأة أداء دور أكبر في المجتمع .

كما عبر عدد من أفراد عينة النمط المساري بصورة فردية عن عدد من الأسباب تدعوهم لرفض الأخذ بالنمط التنموي و هي :

- أن تأهيل جميع الكوادر مسألة صعبة قد تسبب هجر بعض الوظائف المطلوبة .
- أن فيه هدر للوقت و للموارد المالية .
- خصوصية المرأة السعودية و المجتمع المحيط بها قد يتعارض مع التحول في التطورات مما يسبب إزدواجية القيم و المفاهيم .
- أن التأهيل القائم مناسب لشغل الوظائف بنسب عالية .

جدول (٣-٤)

تقدير عينة الدراسة لدرجة فاعلية دور التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي في ضوء النمط المساري و في ضوء النمط التنموي

درجة الفاعلية	إستجابات النمط المساري	إستجابات النمط التنموي

	ك	%	ك	%
عالية	٥٥	٥٠%	٩٠	٦، ٧٧%
متوسطة	٥٠	٥، ٤٥%	٢٣	٨، ١٩%
ضعيفة	٥	٥، ٤%	٣	٦، ٢%
المجموع الإجمالي	١١٠	١٠٠%	١١٦	١٠٠%

ملاحظة :

تم حساب التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية لكل نمط .

و من نتائج جدول (٣-٤) الخاص بتحديد درجة الموافقة على فاعلية دور النمط المساري للتدريب التحويلي في سوق العمل النسائي ، و فاعلية دور النمط التنموي للتدريب التحويلي في سوق العمل النسائي ، يتضح أن هناك نسبة (٥٠%) من عينة النمط المساري ترى أن فاعلية دوره عالية في حين ترى نسبة (٥، ٤٥%) أن فاعلية دوره متوسطة و ترى نسبة (٥، ٤%) أن فاعلية دوره ضعيفة .

بينما عينة النمط التنموي ترى نسبة (٦، ٧٧%) أن فاعلية دوره عالية ، و ترى نسبة (٨، ١٩%) أن فاعلية دوره متوسطة ، و ترى (٦، ٢ %) أن فاعلية دوره ضعيفة .

جدول (٤-٤)

إجابات عينة الدراسة حول نطاق التدريب التحويلي في ضوء النمط المساري والتنموي المطلوب لسوق العمل النسائي السعودي مرتبة تنازلياً

إستجابات النمط المساري				إستجابات النمط التنموي			
م	نطاق التدريب التحويلي	ك	%	م	نطاق التدريب التحويلي	ك	%
١	يشمل النساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية .	٣٥	٨، ٣١%	١	يقتصر على الفئة التى لا تعمل من النساء .	٥١	٤٤%
٢	يقتصر على الفئة التى لاتعمل من النساء و الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل .	٣٠	٣، ٢٧%	٢	يقتصر على الفئة التى تحمل شهادة جامعية و لا يوجد لها فرص عمل .	٢٥	٦، ٢١%
٣	يقتصر على الفئة التى تحمل شهادة جامعية و لا يوجد لها فرص عمل .	١١	١٠%	٣	يشمل النساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية .	١١	٥، ٩%
٤	يشمل جميع النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة .	١٠	١، ٩%	٤	يقتصر على الفئة التى لاتعمل من النساء و الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل .	٨	٩، ٦%
٥	يقتصر على الفئة التى لا تعمل من النساء .	٨	٣، ٧%	٥	يشمل النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة و الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل.	٦	٢، ٥%
٦	يشمل النساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية و الفئة التى لا تعمل من النساء	٧	٤، ٦%	٥	يشمل جميع النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة .	٦	٢، ٥%
٧	يشمل النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة و الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل	٤	٦، ٣%	٦	يشمل النساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية و الفئة التى لا تعمل من النساء .	٤	٤، ٣%
٨	يشمل جميع النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة و الفئة التى لا تعمل من النساء .	٣	٧، ٢%	٦	يشمل جميع النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة و الفئة التى لا تعمل من النساء .	٤	٤، ٣%
٩	يشمل جميع النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة و اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية .	٢	٨، ١%	٧	يشمل جميع النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة و اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية .	١	٩، ٠%
	المجموع	١١٠	١٠٠%		المجموع	١١٦	١٠٠%

ملاحظة :

تم حساب التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية لكل نمط .

و من نتائج جدول (٤-٤) الخاص بتحديد درجة الموافقة على أبرز فئات العمالة النسائية في سوق العمل السعودي التى لا بد أن يُعنى بها التدريب التحويلي في ضوء النمط المساري و في ضوء النمط التنموي . يتضح أن هناك نسبة (٨، ٣١%) من أفراد عينة النمط المساري ترى أن نطاقه لابد أن يُعنى بالنساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية ، بينما ترى نسبة (٣، ٢٧ %) من أفراد هذه العينة أن يُعنى بالفئة التى لا تعمل من النساء ، والفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لهافرص عمل . في حين تتوزع نسبة (٩، ٤٠%) على الفئات الأخرى بنسب غير متساوية تتراوح بين (١٠%) إلى (٨، ١%) .

بينما عينة النمط التنموي ترى نسبة (٤٤%) من أفرادها أن يُعنى بالفئة التى لاتعمل من النساء ، و ترى نسبة (٦، ٢١%) من أفرادها أن يُعنى بالفئة التى تحمل شهادة جامعية و لا يوجد لها فرص عمل . في حين تتوزع نسبة (٥، ٣٤%) على الفئات الأخرى بنسب غير متساوية تتراوح بين (٥، ٩%) إلي (٩، ٠%) .

جدول (٥-٤)

إجابات عينة الدراسة حول الجهة المسؤولة عن التدريب التحويلي في ضوء النمط المساري والتنموي المطلوب لسوق العمل النسائي السعودي مرتبة تنازلياً

إستجابات النمط المساري				إستجابات النمط التنموي			
م	الجهة	ك	%	م	الجهة	ك	%
١	معاهد و مراكز التدريب .	٦٢	٤، ٥٦%	١	الجامعات و مؤسسات التعليم العالي و معاهد و مراكز التدريب و جهات العمل .	٦٦	٩، ٥٦%
٢	الجامعات و مؤسسات التعليم العالي ومعاهد و مراكز التدريب و جهات العمل	١٤	٧، ١٢%	٢	معاهد و مراكز التدريب .	١٤	١، ١٢%
٣	الجامعات و مؤسسات التعليم العالي و معاهد و مراكز التدريب .	١١	١٠%	٢	جهات العمل .	١٤	١، ١٢%
٤	الجامعات و مؤسسات التعليم العالي .	٩	٢، ٨%	٣	الجامعات و مؤسسات التعليم العالي و معاهد و مراكز التدريب .	٩	٨، ٧%
٤	معاهد و مراكز التدريب و جهات العمل .	٩	٢، ٨%	٤	معاهد و مراكز التدريب و جهات العمل .	٨	٩، ٦%
٥	جهات العمل .	٣	٧، ٢%	٥	الجامعات و مؤسسات التعليم العالي .	٣	٦، ٢%
٦	الجامعات و مؤسسات التعليم العالي و جهات العمل .	٢	٨، ١%	٦	الجامعات و مؤسسات التعليم العالي و جهات العمل .	٢	٧، ١%
	المجموع	١١٠	١٠٠%		المجموع	١١٦	١٠٠%

ملاحظات :

- تم حساب التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية لكل نمط .
- حددت الدراسة الإجابة عن هذا السؤال أربع إختيارات هي (١- الجامعات و مؤسسات التعليم العالي . ٢- معاهد و مراكز التدريب . ٣- جهات العمل . ٤- جميع الجهات السابقة) في حين جاءت بعض الإجابات متداخلة بين أكثر من إختيار فأصبحت الإختيارات متعددة على النحو التالي : (١- معاهد و مراكز التدريب . ٢- الجامعات و مؤسسات التعليم

العالي . ٣- جهات العمل . ٤- معاهد و مراكز التدريب و الجامعات و مؤسسات التعليم العالي . ٥- معاهد و مراكز التدريب و جهات العمل . ٦- الجامعات و مؤسسات التعليم العالي و جهات العمل . ٧- معاهد و مراكز التدريب و الجامعات ومؤسسات التعليم العالي و جهات العمل) .

و من نتائج جدول (٤-٥) الخاص بتحديد درجة الموافقة على أبرز الجهات المسؤولة عن تنفيذ التدريب التحويلي لخدمة سوق العمل النسائي في ضوء النمط المساري و في ضوء النمط التنموي . يتضح أن نسبة (٤، ٥٦%) من أفراد عينة النمط المساري ترى أن معاهد و مراكز التدريب هي أكثر الجهات المسؤولة عن تنفيذ هذا النمط ، و تتوزع النسب الباقية بين الجهات الآخرى بنسب تتراوح بين (٧، ١٢%) إلى (٨، ١%) .

بينما عينة النمط التنموي ترى نسبة (٩، ٥٦%) من أفؤرادها أن الجامعات و مؤسسات التعليم العالي، و معاهد و مراكز التدريب ، و جهات العمل جميعها مسؤولة عن تنفيذ هذا النمط . و تتوزع النسب الباقية بين الجهات الأخرى بنسب تتراوح بين (١، ١٢%) إلى (٧، ١%) .

الإجابة علىالسؤال الثاني :

ما أبرز المبررات التى تدعوا منشآت الأعمال ، و المؤسسات التربوية و التعليمية ، و قوى العمل النسائي بالمملكة العربية السعودية إلى إنتهاج التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي ، في ظل النمط المساري و في ظل النمط التنموي ، كما يراها أفراد عينة الدراسة ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية ، و النسب المئوية للتكرارات لتحديد درجة موافقة أفراد العينة على المبررات و ذلك على النحو التالي:

- تحديد أبرز المبررات التى وافقت عليها عينة الدراسة في ظل النمط المساري و في ظل النمط التنموي الخاصة بمنشآت أعمال سوق العمل السعودي .
- تحديد أبرز المبررات التى وافقت عليها عينة الدراسة في ظل النمط المساري و في ظل النمط التنموي الخاصة بالمؤسسات التربوية و التعليمية بالمملكة العربية السعودية.
- تحديد أبرز المبررات التى وافقت عليها عينة الدراسة في ظل النمط المساري و في ظل النمط التنموي الخاصة بقوى العمل النسائية السعودية .

و لتحديد أبرز المبررات تم ترتيب المبررات تنازلياً إعتماداً على درجة الأكبر للمتوسط الحسابي ، و عند تساوى المتوسطات الحسابية أُعتمد على القيمة الأكبر لمجموع تكررات الموافقة الكلية ، و عند تساوى مجموع قيم تكرارات الموافقة أُعتمد على قيمة الموافقة العالية فقط حيث أُخذ بالقيمة الأكبر .

جدول (٤-٦)
إجابات عينة الدراسة حول مبررات منشآت الأعمال السعودية
للتحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في ضوء النمط المساري مرتبة تنازلياً

م	مبررات التدريب التحويلي الخاصة بمنشآت الأعمال	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	التطور المستمر في مختلف العلوم .	٤١	٣٧، ٣٪	٥٠	٤٥، ٥٪	١٥	١٣، ٦٪	٣	٢، ٧٪	١	٠، ٩٪	٤، ٥٥١
٢	ندرة الأيدي العاملة النسائية الوطنية في بعض المجالات الوظيفية .	٥٠	٤٥، ٥٪	٤٠	٣٦، ٤٪	١٦	١٤، ٥٪	٤	٣، ٦٪	٠	٠ ٪	٤، ٢٣٦
٣	الحاجة إلى تنمية الكوادر الإدارية النسائية .	٥٢	٤٧، ٣٪	٣٦	٣٢، ٧٪	١٨	١٦، ٤٪	٢	١، ٨٪	٢	١، ٨٪	٤، ٢١٨
٤	ديناميكية العرض والطلب على المهن .	٣٥	٣١، ٨٪	٦١	٥٥، ٥٪	١٠	٩، ١٪	٢	١، ٨٪	٢	١، ٨٪	٤، ١٣٦
٥	تحول الوظائف من وظائف بسيطة إلى وظائف مركبة تتطلب عمالة تمتلك مهارات متنوعة .	٣٨	٣٤، ٥٪	٤٤	٤٠٪	٢٤	٢١، ٨٪	٤	٣، ٦٪	٠	٠ ٪	٤، ٠٥٥
٦	ترشيد فائض العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية .	٣٤	٣٠، ٩٪	٥٢	٤٧، ٣٪	٢٠	١٨، ٢٪	٤	٣، ٦٪	٠	٠ ٪	٤، ٠٥٥

٧	إعادة تشكيل خبرة و ثقافة العاملات لتتلاءم مع متطلبات أدوارهن الوظيفية في العصر الجديد .	٣٧	٦، ٣٣٪	٤٤	٤٠٪	٢٧	٥، ٢٤٪	١	٩، ٠٪	١	٩، ٠٪	٤ ،٠٤٥
٨	التغير المستمر في المهارات المطلوبة في سوق العمل النسائي	٣٧	٦، ٣٣٪	٤٤	٤٠٪	٢٦	٦، ٢٣٪	٣	٧، ٢٪	٠	٠ ٪	٤ ،٠٤٥
٩	الحاجة إلى عمالة نسائية متعددة المهارات .	٣٧	٦، ٣٣٪	٤٣	١، ٣٩٪	٢٤	٨، ٢١٪	٥	٥، ٤٪	١	٩، ٠٪	٤ ،٠٠
١٠	الحاجة المستقبلية إلى العمالة النسائية ذات المهارات الحديثة المتناغمة مع متطلبات عصر المعرفة .	٣٥	٨، ٣١٪	٥٢	٣، ٤٧٪	١٣	٨، ١١٪	٨	٣، ٧٪	٢	٨، ١٪	٤ ،٠٠
١١	الإتجاه المحلي المتزايد نحو الإنفتاح الإقتصادى .	٣٨	٥، ٣٤٪	٣٧	٦، ٣٣٪	٣٠	٣، ٢٧٪	٥	٥، ٤٪	٠	٠ ٪	٣ ،٩٨٢
١٢	الإستثمار الوظيفي الناقص للموارد البشرية النسائية .	٣٦	٧، ٣٢٪	٤١	٣، ٣٧٪	٢٨	٥، ٢٥٪	٢	٨، ١٪	٣	٧، ٢٪	٣ ،٩٥٥
١٣	الإتجاه نحو زيادة الإهتمام بالأعمال ذات النهج العقلاني	٣١	٢، ٢٨٪	٤٥	٩، ٤٠٪	٢٤	٨، ٢١٪	٨	٣، ٧٪	٢	٨، ١٪	٣ ،٨٦٤
١٤	إيجاد الكوادر النسائية القادرة على المنافسة في سوق عالمية .	٣٥	٨، ٣١٪	٣٥	٨، ٣١٪	٢٩	٤، ٢٦٪	٧	٤، ٦٪	٤	٦، ٣٪	٣ ،٨١٨
١٥	التحول في أساليب أداء العمل من التركيز على المهام إلى التركيز على العمليات .	٢٨	٥، ٢٥٪	٤١	٣، ٣٧٪	٣٤	٩، ٣٠٪	٦	٥، ٥٪	١	٩، ٠٪	٣ ،٨٠٩
١٦	الحاجة المستقبلية للتغير و الإنتقال بين المهن وفق متطلبات سوق العمل .	٢٥	٧، ٢٢٪	٤٩	٥، ٤٤٪	٢٧	٥، ٤٥٪	٨	٣، ٧٪	١	٩، ٠٪	٣ ،٨٠٩
١٧	التطور المستمر في التكنولوجيا و إحلالها محل الإنسان في العمل .	٣٤	٩، ٣٠٪	٣٦	٧، ٣٢٪	٢٦	٦، ٢٣٪	١٢	٩، ١٠٪	٢	٨، ١٪	٣ ،٨٠٠

تابع جدول (٦-٤)

م	مبررات التدريب التحويلي الخاصة بمنشآت الأعمال	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١٨	زيادة إحتمالات مواجهة العمالة النسائية لظاهرة الجمود الوظيفي .	١٩	٣، ١٧٪	٤٨	٦، ٤٣٪	٣٣	٣٠٪	١٠	١، ٩٪	٠	٠ ٪	٣ ،٦٩١
١٩	الإتجاه المتزايد نحو الخصخصة .	٢٣	٩، ٢٠٪	٤٤	٤٠٪	٣٠	٣، ٢٧٪	١١	١٠٪	٢	٨، ١٪	٣ ،٦٨٢
٢٠	النمو الأفقي المتزايد في مجال الأعمال النسوية .	٢٢	٢٠٪	٤٥	٩، ٤٠٪	٣٠	٣، ٢٧٪	١١	١٠٪	٢	٨، ١٪	٣ ،٦٧٣
٢١	تفشي ظاهرة البطالة المقنعة .	٢٩	٤، ٢٦٪	٣١	٢، ٢٨٪	٣٢	١، ٢٩٪	١٣	٨، ١١٪	٥	٥، ٤٪	٣ ،٦٠٠
٢٢	التغير المستمر في الهيكل الوظيفي لعمل المرأة السعودية	٢٣	٩، ٢٠٪	٣٨	٥، ٣٤٪	٣٢	١، ٢٩٪	١٥	٦، ١٣	٢	٨، ١٪	٣ ،٥٩١
٢٣	الإتجاه نحو سياسة الدمج و الشراكة بين المؤسسات الأهلية .	٢٢	٢٠٪	٣٩	٥، ٣٥٪	٣١	٢، ٢٨٪	١٥	٦، ١٣٪	٣	٧، ٢٪	٣ ،٥٦٤
٢٤	التصدى لحالات تدني مستوى الإنتاجية في أوساط قوى العمل النسائية .	٢٥	٧، ٢٢٪	٣٠	٣، ٢٧٪	٢٢	٢٠٪	٣٠	٣، ٢٧٪	٣	٧، ٢٪	٣ ،٤٠٠
٢٥	كثرة أخطاء الممارسات الوظيفية لدى العاملات .	١٥	٦، ١٣٪	٣٠	٣، ٢٧٪	٢٥	٧، ٢٢٪	٣٧	٦، ٣٣٪	٣	٧، ٢٪	٣ ،١٥٥
	الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية											٣ ،٨٦٩

ملاحظة :

تم حساب المتوسطات الحسابية و التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بهذا النمط .

جدول (٧-٤)
إجابات عينة الدراسة حول مبررات منشآت الأعمال السعودية للتحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في ضوء النمط التنموي مرتبة تنازلياً

م	مبررات التدريب التحويلي الخاصة بمنشآت الأعمال	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	الحاجة إلى تنمية الكوادر الإدارية النسائية .	٦٤	٢، ٥٥٪	٣٦	٣١٪	١٣	٢، ١١٪	١	٩، ٠٪	٢	٧، ١٪	٣٧١، ٤
٢	ندرة الأيدي العاملة النسائية الوطنية في بعض المجالات الوظيفية.	٥٨	٥٠٪	٤٤	٩، ٣٧٪	٩	٨، ٧٪	٥	٣، ٤٪	٠	٠٪	٣٣٦، ٤
٣	التطور المستمر في مختلف العلوم .	٤٩	٢، ٤٢٪	٥٢	٨، ٤٤٪	١٢	٣، ١٠٪	٢	٧، ١٪	١	٩، ٠٪	٢٥٩، ٤
٤	الحاجة المستقبلية إلى العمالة النسائية ذات المهارات الحديثة المتناغمة مع متطلبات عصر المعرفة .	٤٥	٨، ٣٨٪	٥٢	٨، ٤٤٪	١٤	١، ١٢٪	٤	٤، ٣٪	١	٩، ٠٪	١٧٢، ٤
٥	إعادة تشكيل خبرة و ثقافة العاملات لتتلاءم مع متطلبات أدوارهن الوظيفية في العصر الجديد .	٤٩	٢، ٤٢٪	٤٢	٢، ٣٦٪	٢١	١، ١٨٪	٣	٦، ٢٪	١	٩، ٠٪	١٦٤، ٤
٦	ديناميكية العرض والطلب على المهن .	٣٦	٣١٪	٦٢	٤، ٥٣٪	١٥	٩، ١٢٪	١	٩، ٠٪	٢	٧، ١٪	١١٢، ٤
٧	الحاجة إلى عمالة نسائية متعددة المهارات .	٤٤	٩، ٣٧٪	٤٦	٧، ٣٩٪	٢١	١، ١٨٪	٥	٣، ٤٪	٠	٠٪	١١٢، ٤
٨	التغير المستمر في المهارات المطلوبة في سوق العمل النسائي .	٣٨	٨، ٣٢٪	٥٤	٦، ٤٦٪	١٩	٤، ١٦٪	٤	٤، ٣٪	١	٩، ٠٪	٠٦٩، ٤
٩	تحول الوظائف من وظائف بسيطة إلى وظائف مركبة تتطلب عمالة تمتلك مهارات متنوعة .	٣٩	٦، ٣٣٪	٤٨	٤، ٤١٪	٢٢	١٩٪	٧	٦٪	٠	٠٪	٠٢٦، ٤
١٠	الإتجاه المحلي المتزايد نحو الإنفتاح الإقتصادى .	٣٨	٨، ٣٢٪	٤٥	٨، ٣٨٪	٢٦	٤، ٢٢٪	٧	٦٪	٠	٠٪	٩٨٣، ٣
١١	ترشيد فائض العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية .	٣٥	٢، ٣٠٪	٥١	٤٤٪	٢٢	١٩٪	٧	٦٪	١	٩، ٠٪	٩٦٦، ٣
١٢	الإستثمار الوظيفي الناقص للموارد البشرية النسائية .	٤٠	٥، ٣٤٪	٤٥	٨، ٣٨٪	٢١	١، ١٨٪	٧	٦٪	٣	٦، ٢٪	٩٦٦، ٣
١٣	التطور المستمر في التكنولوجيا و إحلالها محل الإنسان في العمل .	٤٦	٧، ٣٩٪	٣٢	٦، ٢٧٪	٢٥	٦، ٢١٪	١٢	٣، ١٠٪	١	٩، ٠٪	٩٤٨، ٣
١٤	إيجاد الكوادر النسائية القادرة على المنافسة في سوق عالمية .	٤٤	٩، ٣٧٪	٣٥	٢، ٣٠٪	٢٢	١٩٪	١٣	٢، ١١٪	٢	٧، ١٪	٩١٤، ٣
١٥	الإتجاه نحو زيادة الإهتمام بأعمال النهج العقلاني	٣٦	٣١٪	٤٨	٤، ٤١٪	٢١	١، ١٨٪	٨	٩، ٦٪	٣	٦، ٢٪	٩١٤، ٣
١٦	الحاجة المستقبلية للتغير و الإنتقال بين المهن وفق متطلبات سوق العمل .	٣٠	٩، ٢٥٪	٥٢	٨، ٤٤٪	٢٥	٦، ٢١٪	٧	٦٪	٢	٧، ١٪	٨٧١، ٣
١٧	الإتجاه المتزايد نحو الخصخصة .	٢٤	٧، ٢٠٪	٥٤	٦، ٤٦٪	٢٥	٦، ٢١٪	١٣	٢، ١١٪	٠	٠ ٪	٧٦٧، ٣

تابع جدول (٧-٤)

م	مبررات التدريب التحويلي الخاصة بمنشآت الأعمال	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١٨	التحول في أساليب أداء العمل من التركيز على المهام إلى التركيز	٢٧	٣، ٢٣٪	٤٢	٢، ٣٦٪	٣٧	٩، ٣١٪	٩	٨، ٧٪	١	٩، ٠٪	٧٣٣، ٣

	على العمليات .											
١٩	زيادة إحتمالات مواجهة العمالة النسائية لظاهرة الجمود الوظيفي .	٢٣	٨، ١٩٪	٥١	٤٤٪	٣١	٧، ٢٦٪	٩	٨، ٧٪	٢	٧، ١٪	٧٢٤، ٣
٢٠	تفشي ظاهرة البطالة المقنعة .	٢٩	٢٥٪	٣٩	٦، ٣٣٪	٢٩	٢٥٪	١٤	١، ١٢٪	٥	٣، ٤٪	٦٢٩، ٣
٢١	التغير المستمر في الهيكل الوظيفي لعمل المرأة السعودية	٢٣	٨، ١٩٪	٤٥	٨، ٣٨٪	٣٢	٦، ٢٧٪	١٣	٢، ١١٪	٣	٦، ٢٪	٦٢١، ٣
٢٢	النمو الأفقي المتزايد في مجال الأعمال النسوية	١٧	٧، ١٤٪	٥٣	٧، ٤٥٪	٣٢	٦، ٢٧٪	١٢	٣، ١٠٪	٢	٧، ١٪	٦١٢، ٣
٢٣	الإتجاه نحو سياسة الدمج و الشراكة بين المؤسسات الأهلية .	٢١	١، ١٨٪	٤٧	٥، ٤٠٪	٣٠	٩، ٢٥٪	١٦	٨، ١٣٪	٢	٧، ١٪	٥٩٥، ٣
٢٤	التصدى لحالات تدني مستوى الإنتاجية في أوساط قوى العمل النسائية .	٢٧	٣، ٢٣٪	٣٤	٣، ٢٩٪	٢٥	٦، ٢١٪	٢٧	٣، ٢٣٪	٣	٦، ٢٪	٤٧٤، ٣
٢٥	كثرة أخطاء الممارسات الوظيفية لدى العاملات .	١٧	٧، ١٤٪	٢٩	٢٥٪	٣٢	٦، ٢٧٪	٣٤	٣، ٢٩٪	٤	٤، ٣٪	١٨١، ٣
	الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية											٨٨١، ٣

ملاحظة :

تم حساب المتوسطات الحسابية و التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بهذا النمط .

و يمكن من قراءة الجدولين (٦-٤) و (٧-٤) الخاصين بتحديد مبررات منشآت الأعمال بالمملكة العربية السعودية للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي مع قوى العمل النسائي التوصل إلى النتائج التالية :

١- أن المتوسط العام الذى أعطته أفراد عينة النمط المساري لمبررات منشأت الأعمال بالمملكة العربية السعودية للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي مع قوى العمل النسائي هو (٨٦٩، ٣) ، بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي لنفس المبررات متوسط عام هو (٨٨١، ٣) . أي أن درجة الموافقة في كلا الحالتين كانت متوسطة، إلا أن المتوسط العام في ضوء نمط المساري كان أعلى من المتوسط العام في ضوء النمط التنموي بفارق ضئيل بلغ (٠١٢، ٠) .

٢- أن المبررات جميعها كانت هامة ، حيث أعطى أفراد عينة النمط المساري لجميع المبررات درجة موافقة تدرجت متوسطاتها الحسابية بين (٥٥١، ٤) إلى (٦٨٢، ٣) درجة ، بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي درجة موافقة تدرجت متوسطاتها الحسابية بين (٣٧١، ٤) إلي (١٨١، ٣) ، أي أنها تنوعت بين درجة موافقة عالية ، و درجة موافقة متوسطة ، و لم توجد أى درجة موافقة ضعيفة أو عدم موافقة .

٣- هناك (١٠) مبررات قوية في ضوء النمط المساري أعطتها أفراد عينة هذا النمط درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين(٥٥١، ٤) إلى (٤) درجة . هذه المبررات كما يوضحها جدول (٦-٤) هي على التوالي:

- التطور المستمر في مختلف العلوم .

وهو من أقوى مبررات مؤسسات الأعمال في ضوء النمط المساري و حصل على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٥٥١، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٣، ٣٧%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٤٥%) ، و ضعيفة بنسبة (٦، ١٣%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٧، ٢%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- ندرة الأيدي العاملة النسائية الوطنية في بعض المجالات الوظيفية .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثانية من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٢٣٦، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥، ٤٥%) ، و متوسطة بنسبة (٤، ٣٦%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٤%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٣%) .

- الحاجة إلى تنمية الكوادر الإدارية النسائية .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثالثة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٢١٨، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٦، ٣%)، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٦، ٣٣%) ، و متوسطة بنسبة (١، ٣٩%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ٢١%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٥، ٤%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- ديناميكية العرض والطلب على المهن .
وهذا المبرر إحتل المرتبة الرابعة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (١٣٦، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٣١%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٥٥%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ٩%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٨، ١%) ، و شديدة بنسبة (٨، ١%) .

- تحول الوظائف من وظائف بسيطة إلى وظائف مركبة تتطلب عدة مهارات .
وهذا المبرر إحتل المرتبة الخامسة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٠٥٥، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥، ٤٥%) ، و متوسطة بنسبة (٤، ٣٦%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٤%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٣%) .

- ترشيد فائض العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية .
وهذا المبرر إحتل المرتبة السادسة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٠٥٥، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩ ، ٣٠%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٤٧%) ، و ضعيفة بنسبة (٢، ١٨%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٣%) .

- إعادة تشكيل خبرة و ثقافة العاملات لتتلاءم مع متطلبات أدوارهن الوظيفية في العصر الجديد .
وهذا المبرر إحتل المرتبة السابعة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٠٤٥، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٨) بنسبة (٢، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليه (٢) بنسبة (٨، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٦، ٣٣%) ، و متوسطة بنسبة (٤٠%)، و ضعيفة بنسبة (٥، ٢٤%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٩، ٠%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- التغير المستمر في المهارات المطلوبة في سوق العمل النسائي .
وهذا المبرر إحتل المرتبة الثامنة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٠٤٥، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٧) بنسبة (٩٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٢،٧%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٦، ٣٣%) ، و متوسطة بنسبة (٤٠%) ، و ضعيفة بنسبة (٦، ٢٣%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٧، ٢%) .

- الحاجة إلى عمالة نسائية متعددة المهارات .
وهذا المبرر إحتل المرتبة التاسعة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٠٠، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٤) بنسبة (٥، ٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٦) بنسبة (٥، ٥%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٦، ٣٣%) ، و متوسطة بنسبة (١، ٣٩%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ٢١%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٥، ٤%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- الحاجة المستقبلية لعمالة النسائية ذات المهارات الحديثة المتناغمةمع متطلبات عصر المعرفة .
وهذا المبرر إحتل المرتبة العاشرة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٠٠، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٠) بنسبة (٩١%) ، بينما لم يوافق عليه (١٠) بنسبة (٩%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٣١%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٤٧%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ١١%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٣، ٧%) ، و شديدة بنسبة (٨، ١%) .

أما بقية المبررات فقد أعطيت من قبل أفراد عينة النمط المساري درجة موافقة متوسطة ، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٨٩٢، ٣) إلى (٦٨٢، ٣) درجة ، و هذه المبررات هي :

- الإتجاه المحلي المتزايد نحو الإنفتاح الإقتصادى .
- الإستثمار الوظيفي الناقص للموارد البشرية النسائية .
- الإتجاه نحو زيادة الإهتمام بالأعمال ذات النهج العقلاني .
- إيجاد الكوادر النسائية القادرة على المنافسة في سوق عالمية .
- التحول في أساليب أداء العمل من التركيز على المهام إلى التركيز على العمليات .
- الحاجة المستقبلية للتغير و الإنتقال بين المهن وفق متطلبات سوق العمل .
- التطور المستمر في التكنولوجيا و إحلالها محل الإنسان في العمل .
- زيادة إحتمالات مواجهة العمالة النسائية لظاهرة الجمود الوظيفي .

- الإتجاه المتزايد نحو الخصخصة .
- النمو الأفقي المتزايد في مجال الأعمال النسوية .
- تفشي ظاهرة البطالة المقنعة .
- التغير المستمر في الهيكل الوظيفي لعمل المرأة السعودية .
- الإتجاه نحو سياسة الدمج و الشراكة بين المؤسسات الأهلية .
- التصدى لحالات تدني مستوى الإنتاجية في أوساط قوى العمل النسائية .
- كثرة أخطاء الممارسات الوظيفية لدى العاملات .

٤- هناك (٩) مبررات قوية في ضوء النمط التنموي أعطتها أفراد عينة هذا النمط درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين(٣٧١، ٤) إلى (٠٢٦، ٤) درجة . هذه المبررات كما يوضحها جدول (٧-٤) هي على التوالي:

- الحاجة إلى تنمية الكوادر الإدارية النسائية .

وهو من أقوى مبررات مؤسسات الأعمال في ضوء النمط التنموي و حصل على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣٧١، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٣) بنسبة (٤، ٩٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٦، ٢%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٢، ٥٥%) ، و متوسطة بنسبة (٣١%) ، و ضعيفة بنسبة (٢، ١١%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٩، ٠%) ، و شديدة بنسبة (٧، ١%) .

- ندرة الأيدي العاملة النسائية الوطنية في بعض المجالات الوظيفية .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثانية من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٣٣٦، ٤) ، حيث وافق عليه (١١١) بنسبة (٧، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٣، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥٠%) ، و متوسطة بنسبة (٩، ٣٧%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ٧ %) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٣، ٤ %) .

- التطور المستمر في مختلف العلوم .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثالثة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٢٥٩، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٣) بنسبة (٤، ٩٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٦، ٢%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٢، ٤٢%) ، و متوسطة بنسبة (٨، ٤٤%)، و ضعيفة بنسبة (٣، ١٠%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٧، ١%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- الحاجة المستقبلية لعمالة النسائية ذات المهارات الحديثة المتناغمةمع متطلبات عصر المعرفة.

وهذا المبرر إحتل المرتبة الرابعة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (١٧٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١١١) بنسبة (٧، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٣، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٣٨%) ، و متوسطة بنسبة (٨، ٤٤%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ١٢%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٤، ٣%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- إعادة تشكيل خبرة و ثقافة العاملات لتتلاءم مع متطلبات أدوارهن الوظيفية في العصر الجديد .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الخامسة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (١٦٤، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٢) بنسبة (٦، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٤، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٢، ٤٢%) ، و متوسطة بنسبة (٢، ٣٦%)، و ضعيفة بنسبة (١، ١٨%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦، ٢%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- ديناميكية العرض والطلب على المهن .

وهذا المبرر إحتل المرتبة السادسة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (١١٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٣) بنسبة (٤، ٩٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٦، ٢%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٣١%) ، و متوسطة بنسبة (٤، ٥٣%) ، و ضعيفة بنسبة (٩، ١٢%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٩، ٠%) ، و شديدة بنسبة (٧، ١%) .

- الحاجة إلى عمالة نسائية متعددة المهارات .

وهذا المبرر إحتل المرتبة السابعة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (١١٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١١١) بنسبة (٧، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٣، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٣٧%) ، و متوسطة بنسبة (٧، ٣٩%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ١٨%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٣، ٤%) .

- التغير المستمر في المهارات المطلوبة لسوق العمل النسائي .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثامنة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٤، ٠٦٩) ، حيث وافق عليه (١١١) بنسبة (٩٥، ٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٤، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٣٢، ٨%) ، و متوسطة بنسبة (٤٦، ٦%) ، و ضعيفة بنسبة (١٦، ٤%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٣، ٤%) ، و شديدة بنسبة (٠، ٩%) .

- تحول الوظائف من وظائف بسيطة إلى وظائف مركبة تتطلب عدة مهارات .

وهذا المبرر إحتل المرتبة التاسعة من حيث ترتيب أبرز مبررات مؤسسات الأعمال بمتوسط حسابي (٤، ٠٢٦) ، حيث وافق عليه (١٠٩) بنسبة (٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٧) بنسبة (٦%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٣٣، ٦%) ، و متوسطة بنسبة (٤١، ٤%) ، و ضعيفة بنسبة (١٩%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦%) .

أما بقية المبررات فقد أعطيت من قبل أفراد عينة النمط التنموي درجة موافقة متوسطة ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣، ٩٨٣) إلى (٣، ١٨١) درجة ، هذه المبررات هي :

- **الإتجاه المحلي المتزايد نحو الإنفتاح الإقتصادى .**
- **ترشيد فائض العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية .**
- **الإستثمار الوظيفي الناقص للموارد البشرية النسائية .**
- **التطور المستمر في التكنولوجيا و إحلالها محل الإنسان في العمل .**
- **إيجاد الكوادر النسائية القادرة على المنافسة في سوق عالمية .**
- **الإتجاه نحو زيادة الإهتمام بالأعمال ذات النهج العقلاني .**
- **الحاجة المستقبلية للتغير و الإنتقال بين المهن وفق متطلبات سوق العمل .**
- **الإتجاه المتزايد نحو الخصخصة .**
- **التحول في أساليب أداء العمل من التركيز على المهام إلى التركيز على العمليات .**
- **زيادة إحتمالات مواجهة العمالة النسائية لظاهرة الجمود الوظيفي .**
- **تفشي ظاهرة البطالة المقنعة .**
- **التغير المستمر في الهيكل الوظيفي لعمل المرأة السعودية .**
- **النمو الأفقي المتزايد في مجال الأعمال النسوية .**
- **الإتجاه نحو سياسة الدمج و الشراكة بين المؤسسات الأهلية .**
- **التصدى لحالات تدني مستوى الإنتاجية في أوساط قوى العمل النسائية .**
- **كثرة أخطاء الممارسات الوظيفية لدى العاملات .**

جدول (٨-٤)

إجابات عينة الدراسة حول مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية السعودية للتحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في ضوء النمط المساري مرتبة تنازلياً

م	مبررات التدريب التحويلي الخاصة بالمؤسسات التربوية و التعليمية	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	زيادة عدد الخريجات في تخصصات ليس لها علاقة بسوق العمل .	٥٨	٥٢، ٧٪	٣٩	٣٥، ٥٪	١٠	٩، ١٪	٣	٢، ٧٪	٠	٠٪	**٤، ٣٨٢**
٢	قلة تنوع برامج التعليم و التدريب القائمة .	٥٣	٤٨، ٢٪	٣٨	٣٤، ٥٪	١٧	١٥، ٥٪	٢	١، ٨٪	٠	٠٪	**٤، ٢٩١**
٣	عجز برامج التعليم عن تزويد الخريجات بمهارات العمل المطلوبة .	٥٧	٥١، ٨٪	٣٠	٢٧، ٣٪	١٩	١٧، ٣٪	٤	٣، ٦٪	٠	٠٪	**٤، ٢٧٣**
٤	قلة توفر تخصصات مهنية متاحة للمرأة في مؤسسات التعليم القائمة و التى تشتد الحاجة اليها.	٤٩	٤٤، ٥٪	٤٠	٣٦، ٤٪	١٦	١٤، ٥٪	٥	٤، ٥٪	٠	٠٪	**٤، ٢٠٩**
٥	التركيز على إعداد الخريجات في تخصصات معرفية ضيقة .	٤١	٣٧، ٣٪	٤٦	٤١، ٨٪	١٨	١٦، ٤٪	٥	٤، ٥٪	٠	٠٪	**٤، ١١٨**
٦	زيادة عدد خريجات مؤسسات التعليم الراغبات في الإلتحاق بسوق	٤٦	٤١، ٨٪	٣٦	٣٢، ٧٪	٢٢	٢٠٪	٥	٤، ٥٪	١	٠، ٩٪	**٤، ١٠٠**

	العمل .											
٧	قلة مرونة برامج التدريب في المؤسسات التعليمية و إنخفاض سرعة تكيفها مع متطلبات سوق العمل .	٤٠	٣٦،٤٪	٤٦	٤١،٨٪	١٨	١٦،٤٪	٦	٥،٥٪	٠	٠٪	٤،٠٩١
٨	عجز المؤسسات التعليميةعن ملاحقة متطلبات أداء الأعمال التى تشهد تحولات سريعة .	٤٠	٣٦،٤٪	٤٢	٣٨،٢٪	٢٣	٢٠،٩٪	٥	٤،٥٪	٠	٠٪	٤،٠٦٤
٩	الإعتماد على سياسة تربوية قادرة على إعادة المواءمة بين مخرجات الأنظمة التربوية و التعليمية و متطلبات سوق العمل .	٣٧	٣٣،٦٪	٤٠	٣٦،٤٪	٢٦	٢٣،٦٪	٥	٤،٥٪	٢	١،٨٪	٣،٩٥٥
١٠	ضعف قدرة المؤسسات على تقديم مدى كامل من الإعداد و التأهيل الذى يتطلب في أسواق عمل المستقبل .	٢٨	٢٥،٥٪	٥٤	٤٩،١٪	٢٠	١٨،٢٪	٧	٦،٤٪	١	٠،٩٪	٣،٩١٨
١١	تصادم برامج إعداد العمالة النسائية في الجامعات.	٢٢	٢٠٪	٣٣	٣٠٪	٣٩	٣٥،٥٪	١٤	١٢،٧٪	٢	١،٨٪	٣،٥٣٦
الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية												**٣،٦٨٧**

ملاحظة :

تم حساب المتوسطات الحسابية و التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بهذا النمط .

جدول (٩-٤)
إجابات عينة الدراسة حول مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية السعودية للتحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في ضوء النمط التنموي مرتبة تنازلياً

م	مبررات التدريب التحويلي الخاصة بالمؤسسات التربوية و التعليمية	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	زيادة عدد الخريجات في تخصصات ليس لها علاقة بسوق العمل .	٦٣	٥٤،٣٪	٣٦	٣١٪	١٥	١٢،٩٪	٢	١،٧٪	٠	٠٪	٤،٣٧٩
٢	قلة توفر تخصصات مهنية متاحة للمرأة في مؤسسات التعليم القائمة و التى تشتد الحاجة اليها.	٥٧	٤٩،١٪	٤١	٣٥،٣٪	١٦	١٣،٨٪	١	٠،٩٪	١	٠،٩٪	٤،٣١٠
٣	قلة تنوع برامج التعليم و التدريب القائمة .	٥٧	٤٩،١٪	٣٩	٣٣،٦٪	١٦	١٣،٨٪	٣	٢،٦٪	١	٠،٩٪	٤،٢٧٦
٤	زيادة عدد خريجات مؤسسات التعليم الراغبات في الإلتحاق بسوق العمل .	٥٤	٤٦،٦٪	٤١	٣٥،٣٪	١٨	١٥،٥٪	٢	١،٧٪	١	٠،٩٪	٤،٢٥٠
٥	عجز برامج التعليم عن تزويد الخريجات بمهارات العمل المطلوبة .	٦١	٥٢،٦٪	٢٩	٢٥٪	٢١	١٨،١٪	٤	٣،٤٪	١	٠،٩٪	٤،٢٥٠
٦	قلة مرونة برامج التدريب في المؤسسات التعليمية و انخفاض سرعة تكيفها مع متطلبات سوق العمل .	٤٦	٣٩،٧٪	٤٦	٣٩،٧٪	١٧	١٤،٧٪	٥	٤،٣٪	٢	١،٧٪	٤،١١٢
٧	التركيز على إعداد الخريجات في تخصصات معرفية ضيقة .	٤٧	٤٠،٥٪	٤١	٣٥،٣٪	٢١	١٨،١٪	٦	٥،٢٪	١	٠،٩٪	٤،٠٩٥
٨	عجز المؤسسات التعليمية عن ملاحقة متطلبات أداء الأعمال التى تشهد تحولات سريعة .	٤٥	٣٨،٨٪	٤٥	٣٨،٨٪	١٧	١٤،٧٪	٨	٦،٩٪	١	٠،٩٪	٤،٠٧٨
٩	الاعتماد على سياسة تربوية قادرة على إعادة المواءمة بين مخرجات الأنظمة التربوية و التعليمية و متطلبات سوق العمل .	٤٣	٣٧،١٪	٣٨	٣٢،٨٪	٢٦	٢٢،٤٪	٧	٦٪	٢	١،٧٪	٣،٩٧٤
١٠	ضعف قدرة المؤسسات على تقديم مدى كامل من الإعداد و التأهيل الذى يتطلب في أسواق عمل المستقبل.	٢٩	٢٥٪	٥٣	٤٥،٧٪	٢١	١٨،١٪	١١	٩،٥٪	٢	١،٧٪	٣،٨٢٨
١١	تصادم برامج إعداد العمالة النسائية في الجامعات.	٢٥	٢١،٦٪	٣٧	٣١،٩٪	٣٥	٣٠،٢٪	١٥	١٢،٩٪	٤	٣،٤٪	٣،٥٥٢

الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية	٤،١٠٠

ملاحظة :
تم حساب المتوسطات الحسابية و التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بهذا النمط .

و يمكن من قراءة الجدولين (٨-٤) و (٩-٤) الخاصين بتحديد أبرز المبررات التى تدعوا المؤسسات التربوية و التعليمية للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي مع قوى العمل النسائي ، التوصل إلى النتائج التالية :

١- أن المتوسط العام الذى أعطته أفراد عينة النمط المساري لمبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بالمملكة العربية السعودية للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي مع قوى العمل النسائي هو (٦٨٧، ٣) ، أي درجة موافقة متوسطة . بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي لنفس المبررات متوسط عام هو (١٠٠، ٤) أي درجة موافقة عالية . فالمتوسط العام في ضوء النمط التنموي أعلى من المتوسط العام في ضوء النمط المساري بمقدار (٤١٣، ٠) .

٢- أن المبررات جميعها كانت هامة ، حيث أعطى أفراد عينة النمط المساري لجميع المبررات درجة موافقة تدرجت متوسطاتها الحسابية بين (٣٨٢، ٤) إلى (٥٣٦، ٣) درجة ، بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي درجة موافقة تدرجت متوسطاتها الحسابية بين (٣٧٨، ٤) إلى (٥٥٢، ٣) . أي أنها تنوعت بين درجة موافقة عالية ، و درجة موافقة متوسطة ، و لم توجد أى درجة موافقة ضعيفة أو عدم موافقة .

٣- هناك (٨) مبررات قوية في ضوء النمط المساري أعطتها أفراد العينة درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين(٣٨٢، ٤) إلى (٠٦٤، ٤) درجة . هذه المبررات كما يوضحها جدول (٨-٤) هي على التوالي :

- زيادة عدد الخريجات في تخصصات ليس لها علاقة بسوق العمل .

وهو من أقوى مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية في ضوء النمط المساري و إحتل المرتبة الأولىبمتوسط حسابي (٣٨٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٧) بنسبة (٣، ٩٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٧، ٢%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٧، ٥٢%)، و متوسطة بنسبة (٥، ٣٥%)، و ضعيفة بنسبة (١، ٩%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٧، ٢%) .

- قلة تنوع برامج التعليم و التدريب القائمة .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثانية من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (٢٩١، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٨) بنسبة (٢، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليه (٢) بنسبة (٨، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٢، ٤٨%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٣٤%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٨، ١%) .

- عجز برامج التعليم عن تزويد الخريجات بمهارات العمل المطلوبة .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثالثة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (٢٧٣، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٥١%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٢٧%) ، و ضعيفة بنسبة (٣، ١٧%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٣%) .

- قلة توفر تخصصات مهنية متاحة للمرأة في مؤسسات التعليم القائمة والتى تشتد الحاجة إليها .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الرابعة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (٢٠٩، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٥) بنسبة (٥، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٥، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥، ٤٤%) ، و متوسطة بنسبة (٤، ٣٦%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٤%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٥، ٤%) .

- التركيز على إعداد الخريجات في تخصصات معرفية ضيقة .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الخامسة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (١١٨، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٥) بنسبة (٥، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٥، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٣، ٣٧%) ، و متوسطة بنسبة (٨، ٤١%) ، و ضعيفة بنسبة (٤، ١٦%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٥، ٤%) .

-زيادة عدد خريجات مؤسسات التعليم الراغبات في الإلتحاق بسوق العمل .

وهذا المبرر إحتل المرتبة السادسة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (١٠٠، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٤) بنسبة (٥، ٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٦) بنسبة (٥، ٥%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٤١%) ، و متوسطة بنسبة (٧، ٣٢%) ، و ضعيفة بنسبة (٢٠%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٥، ٤%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- قلة مرونة برامج التدريب في المؤسسات التعليمية و إنخفاض سرعة تكيفها مع متطلبات سوق العمل .

وهذا المبرر إحتل المرتبة السابعة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (٠٩١، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٤) بنسبة (٥، ٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٦) بنسبة (٥، ٥%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٤، ٣٦%) ، و متوسطة بنسبة (٨، ٤١%) ، و ضعيفة بنسبة (٤، ١٦%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٥، ٥%) .

- عجز المؤسسات التعليمية عن ملاحقة متطلبات أداء الأعمال التى تشهد تحولات سريعة .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثامنة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (٠٦٤، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٥) بنسبة (٥، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٥، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٤، ٣٦%)، و متوسطة بنسبة (٢، ٣٨%) ، و ضعيفة بنسبة (٩، ٢٠%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٥، ٤%) .

أما بقية المبررات فقد أعطيت من قبل أفراد عينة النمط المساري درجة موافقة متوسطة ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٨٩٢، ٣) إلى (٦٨٢، ٣) درجة ، هذه المبررات هي على التوالي :

- الإعتماد على سياسة تربوية قادرة على إعادة المواءمة بين مخرجات الأنظمة التربوية و التعليمية و متطلبات سوق العمل .
- ضعف قدرة المؤسسات علي تقديم مدى كامل من الإعداد و التأهيل الذى يتطلب لأسواق عمل المستقبل .
- تصادم برامج إعداد العمالة النسائية في الجامعات .

٤- هناك (٨) مبررات قوية في ضوء النمط التنموي أعطتها أفراد العينة درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣٧٩، ٤) إلى (٠٧٨، ٤) درجة . هذه المبررات كما يوضحها جدول (٩-٤) هي على التوالي :

- زيادة عدد الخريجات في تخصصات ليس لها علاقة بسوق العمل .

وهو من أقوى مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية في ضوء النمط التنموي ، و إحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣٧٩، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٤) بنسبة (٣، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليه (٢) بنسبة (٧، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٣، ٥٤%) ، و متوسطة بنسبة (٣١%) ، و ضعيفة بنسبة (٩، ١٢%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٧، ١%) .

- قلة توفر تخصصات مهنية متاحة للمرأة في مؤسسات التعليم القائمة والتى تشتد الحاجة لها .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثانية من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (٣١٠، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٤) بنسبة (٣، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليه (٢) بنسبة (٧، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (١، ٤٩%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٣٥%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ١٣%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٤ ٩، ٠%) ، و قوية بنسبة (٩، ٠%) .

- قلة تنوع برامج التعليم و التدريب القائمة .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثالثة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (٢٧٦، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٢) بنسبة (٥، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٥، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (١، ٤٩%) ، و متوسطة بنسبة (٦، ٣٣%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ١٣%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦، ٢%) ، وشديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- زيادة عدد خريجات مؤسسات التعليم الراغبات في الإلتحاق بسوق العمل .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الرابعة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (٢٥٠، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٣) بنسبة (٤، ٩٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٦، ٢%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٦، ٤٦%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٣٥%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٧، ١%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- عجز برامج التعليم عن تزويد الخريجات بمهارات العمل المطلوبة .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الخامسة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (٢٥٠، ٤) ، حيث وافق عليه (١١١) بنسبة (٧، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٣، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٦، ٥٢%) ، و متوسطة بنسبة (٢٥%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ١٨%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٤، ٣%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- قلة مرونة برامج التدريب بالمؤسسات التعليمية و إنخفاض سرعة تكيفها مع متطلبات سوق العمل .

وهذا المبرر إحتل المرتبة السادسة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (١١٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٩) بنسبة (٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٧) بنسبة (٦%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٧، ٣٩%) ، و متوسطة بنسبة مماثلة (٧، ٣٩%) ، و ضعيفة بنسبة (٧، ١٤%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٣، ٤%) ، و شديدة بنسبة (٧، ١%) .

- التركيز على إعداد الخريجات في تخصصات معرفية ضيقة .

وهذا المبرر إحتل المرتبة السابعة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (٠٩٥، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٩) بنسبة (٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٧) بنسبة (٦%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥، ٤٠%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٣٥%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ١٨%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٢، ٥%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- عجز المؤسسات التعليمية عن ملاحقة متطلبات أداء الأعمال التى تشهد تحولات سريعة .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثامنة من حيث ترتيب أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية بمتوسط حسابي (٠٧٨، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٧) بنسبة (٢، ٩٢%) ، بينما لم يوافق عليه (٩) بنسبة (٨، ٧%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٣٨%) ، و متوسطة بنسبة مماثلة (٨، ٣٨%) ، و ضعيفة بنسبة (٧، ١٤%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٩، ٦%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

أما بقية المبررات فقد أعطيت من قبل أفراد عينة النمط التنموي درجة موافقة متوسطة ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٩٧٤، ٣) إلى (٥٥٢، ٣) درجة ، هذه المبررات هي على التوالي :

- الإعتماد على سياسة تربوية قادرة على إعادة المواءمة بين مخرجات الأنظمة التربوية و التعليمية و متطلبات سوق العمل .
- ضعف قدرةالمؤسسات على تقديم مدى كامل من الإعداد والتأهيل الذى يتطلب لأسواق عمل المستقبل .
- تصادم برامج إعداد العمالة النسائية في الجامعات .

جدول (١٠-٤)

إجابات عينة الدراسة حول مبررات قوى العمل النسائي للتحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في ضوء النمط المساري مرتبة تنازلياً

م	مبررات التدريب التحويلي الخاصة بالمؤسسات التربوية و التعليمية	موافق بشدة		موافق		موافق إلىحدما		غير موافق		غيرموافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	حاجة العمالة النسائية تعلم مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية .	٤٨	٦، ٤٣٪	٣٧	٦، ٣٣٪	٢١	١، ١٩٪	٣	٧، ٢٪	١	٩، ٠٪	**١٦٤، ٤**
٢	حاجة المرأة إلى توظيف كل طاقاتها الإبداعية لتحقيق النجاح المأمول .	٣٤	٩، ٣٠٪	٥٣	٢، ٤٨٪	١٧	٥، ١٥٪	٦	٥، ٥٪	٠	٠٪	**٠٤٥، ٤**
٣	حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقى الوظيفي .	٣٣	٣٠٪	٥٠	٥، ٤٥٪	٢٣	٩، ٢٠٪	٤	٦، ٣٪	٠	٠٪	**٠١٨، ٤**
٤	رغبة العمالة النسائية في ربط مجال التعليم بمجال العمل .	٣٤	٩، ٣٠٪	٤٤	٤٠٪	٣	٢، ٣٪	٠	٠٪	٠	٠٪	**٠١٨، ٤**
٥	رغبة العمالة النسائية بإغتنام الفرص المتاحة في سوق العمل لزيادة الدخل .	٣٨	٥، ٣٤٪	٤٠	٤، ٣٦٪	٢٨	٥، ٢٥٪	٤	٦، ٣٪	٠	٠٪	**٠١٨، ٤**
٦	رغبة المرأة العاملة إلى تطوير قدراتها و مهاراتها الوظيفية وفق	٣١	٢، ٢٨٪	٤٩	٥، ٤٤٪	٢٨	٥، ٢٥٪	٢	٨، ١٪	٠	٠٪	**٩٩١، ٣**

م	العبارة	موافق بشدة ك	٪	موافق ك	٪	موافق إلى حد ما ك	٪	غير موافق ك	٪	غير موافق بشدة ك	٪	المتوسط الحسابي
	متطلبات أسواق العمل .											
٧	حاجة المرأة العاملة إلى مواجهة التغيرات في طموحاتها الفردية نحو مجال عملها تبعا لمتطلبات سوق العمل .	٣١	٢٨،٢٪	٥٢	٤٧،٣٪	٢٠	١٨،٢٪	٧	٦،٤٪	٠	٠٪	٣،٩٧٣
٨	حاجة العمالة النسائية إلى مواجهة إحتمالات تغير ظروفها الخاصة .	٣٢	٢٩،١٪	٤٩	٤٤،٥٪	٢٣	٢٠،٩٪	٦	٥،٥٪	٠	٠٪	٣،٩٧٣
٩	حاجة قوى العمل النسائية إلى تجديد خبراتهن .	٣٢	٢٩،١٪	٤٩	٤٤،٥٪	٢٣	٢٠،٩٪	٦	٥،٥٪	٠	٠٪	٣،٩٧٣
١٠	حاجة العمالة النسائية إلى تنويع مهارات أداء العمل .	٣١	٢٨،٢٪	٤٦	٤١،٨٪	٣٠	٢٧،٣٪	٣	٢،٧٪	٠	٠٪	٣،٩٥٥
١١	رغبة المرأة السعودية في مواجهة المنافسة من جانب العمالة غير السعودية .	٣٥	٣١،٨٪	٤٤	٤٠٪	١٧	١٥،٥٪	١٢	١٠،٩٪	٢	١،٨٪	٣،٨٩١
١٢	حاجة العمالة النسائية إلى مسايرة التحولات المستقبلية في طبيعة عملها و مجاله .	٢٩	٢٦،٤٪	٤٤	٤٠٪	٢٩	٢٦،٤٪	٨	٧،٣٪	٠	٠٪	٣،٨٥٥
١٣	رغبة العمالة النسائية تفادىحالات الإستغناء الوظيفي في ظل أسواق العمل الجديدة .	٢٦	٢٣،٦٪	٣٨	٣٤،٥٪	٣٧	٣٣،٦٪	٨	٧،٣٪	١	٠،٩٪	٣،٧٢٧
	الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية											**٣،٩٨٢**

ملاحظة :

تم حساب المتوسطات الحسابية و التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بهذا النمط .

جدول (١١-٤)
إجابات عينة الدراسة حول مبررات قوى العمل النسائي للتحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في ضوء النمط التنموي مرتبة تنازلياً

م	مبررات التدريب التحويلي الخاصة بالمؤسسات التربوية و التعليمية	موافق بشدة		موافق		موافق إلىحدما		غير موافق		غيرموافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	حاجة العمالة النسائية تعلم مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية .	٥٧	٤٩،١٪	٤٢	٣٦،٢٪	١٣	١١،٢٪	٣	٢،٦٪	١	٠،٩٪	٤،٣٠٢
٢	حاجة المرأة إلى توظيف كل طاقاتها الإبداعية لتحقيق النجاح المأمول .	٤٦	٣٩،٧٪	٤٩	٤٢،٢٪	١٦	١٣،٨٪	٤	٣،٤٪	١	٠،٩٪	٤،١٦٤
٣	حاجة العمالة النسائية إلى مسايرة التحولات المستقبلية في طبيعة عملها و مجاله .	٤٣	٣٧،١٪	٤٥	٣٨،٨٪	٢٦	٢٢،٤٪	٢	١،٧٪	٠	٠٪	٤،١١٢
٤	رغبة العمالة النسائية في ربط مجال التعليم بمجال العمل .	٤٢	٣٦،٢٪	٤٧	٤٠،٥٪	٢٤	٢٠،٧٪	٣	٢،٦٪	٠	٠٪	٤،١٠٣
٥	حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقى الوظيفي .	٤٢	٣٦،٢٪	٤٩	٤٢،٢٪	٢١	١٨،١٪	٣	٢،٦٪	١	٠،٩٪	٤،١٠٣
٦	حاجة قوى العمل النسائية إلى تجديد خبراتهن .	٤٤	٣٧،٩٪	٤٧	٤٠،٥٪	١٨	١٥،٥٪	٧	٦٪	٠	٠٪	٤،١٠٣
٧	رغبة العمالة النسائية باغتنام الفرص المتاحة في سوق العمل لزيادة الدخل .	٤٥	٣٨،٨٪	٤٢	٣٦،٢٪	٢٥	٢١،٦٪	٣	٢،٦٪	١	٠،٩٪	٤،٠٩٥
٨	حاجة العمالة النسائية إلى تنويع مهارات أداء العمل .	٤٤	٣٧،٩٪	٤٥	٣٨،٨٪	٢١	١٨،١٪	٤	٣،٤٪	٢	١،٧٪	٤،٠٧٨
٩	رغبة المرأة العاملة إلى تطوير قدراتها و مهاراتها الوظيفية وفق متطلبات أسواق العمل .	٣٨	٣٢،٨٪	٥١	٤٤٪	٢٣	١٩،٨٪	٣	٢،٦٪	١	٠،٩٪	٤،٠٥٢
١٠	حاجة المرأة العاملة إلى مواجهة التغيرات في طموحاتها الفردية نحو مجال عملها تبعا لمتطلبات سوق العمل .	٤٠	٣٤،٥٪	٥٠	٣٤،١	١٩	١٦،٤٪	٦	٥،٢٪	١	٠،٩٪	٤،٠٥٢
١١	حاجة العمالة النسائية إلى مواجهة إحتمالات تغير ظروفها	٣٦	٣١٪	٤٦	٣٩،٧٪	٢٧	٢٣،٣٪	٧	٦٪	٠	٠٪	٣،٩٥٧

	الخاصة .										
١٢	رغبة المرأة السعودية في مواجهة المنافسة من جانب العمالة غير السعودية .	٤٣	١، ٣٧٪	٤١	٣، ٣٥٪	١٩	٤، ١٦٪	٩	٨، ٧٪	٤	٤، ٣٪	٩٤٨، ٣
١٣	رغبة العمالة النسائية تفادىحالات الإستغناء الوظيفي في ظل أسواق العمل الجديدة .	٣٨	٨، ٣٢٪	٣٧	٩، ٣١٪	٣٠	٩، ٢٥٪	١٠	٦، ٨٪	١	٩، ٠٪	٨٧١، ٣
	الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية											**١٢٦، ٤**

ملاحظة :
تم حساب المتوسطات الحسابية و التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بهذا النمط .

و يمكن من قراءة الجدولين (١٠-٤) و (١١-٤) الخاصين بتحديد مبررات قوى العمل النسائي في سوق العمل السعودي للأخذ بفلسة التدريب التحويلي التوصل إلى النتائج التالية :

١- أن المتوسط العام الذى أعطته أفراد عينة النمط المساري لمبررات قوى العمل النسائي بالمملكة العربية السعودية للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي هو (٩٨٢، ٣) ، و هي درجة موافقة متوسطة . بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي لنفس المبررات متوسط عام هو (١٢٦، ٤) ، و هي درجة موافقة عالية . أي أن المتوسط العام لهذه المبررات في ضوء النمط التنموي أعلى من المتوسط العام في ضوء النمط المساري بفارق ضئيل هو (١٤٤، ٠) .

٢- أن المبررات جميعها كانت هامة ، حيث أعطى أفراد عينة النمط المساري لجميع المبررات درجة موافقة تدرجت متوسطاتها الحسابية بين (١٦٤، ٤) إلى (٧٢٧، ٣) درجة . بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي درجة موافقة تدرجت متوسطاتها الحسابية بين (٣٠٢، ٤) إلى(٨٧١، ٣). أي أن درجات الموافقة تنوعت بين درجة موافقة عالية ، و درجة موافقة متوسطة ، و لم توجد أى درجة موافقة ضعيفة أو عدم موافقة .

٣- هناك (٥) مبررات قوية في ضوء النمط المساري أعطتها أفراد عينة هذا النمط درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (١٦٤، ٤) إلى (٠١٨، ٤) درجة . هذه المبررات كما يوضحها جدول (١٠-٤) هي على التوالي :

- حاجة العمالة النسائية تعلم مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية .

وهو من أقوى مبررات القوى العاملة النسائية في ضوء النمط المساري و إحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١٦٤، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٦، ٤٣ %) ، و متوسطة بنسبة (٦، ٣٣%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ١٩%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٧، ٢%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- حاجة المرأة إلى توظيف كل طاقاتها الإبداعية لتحقيق النجاح المامول .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثانية من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (٠٤٥، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٤) بنسبة (٥، ٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٦) بنسبة (٥، ٥%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٣٠%) ، و متوسطة بنسبة (٢، ٤٨%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٥، ٥%) .

- حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقي الوظيفي .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثالثة من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (٠١٨، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٠) بنسبة (١٠٠%) ، بينما لم توجد أي درجة لعدم الموافقة، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٣٠%) ، و متوسطة بنسبة (٤٠%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ٢٩%) .

- رغبة العمالة النسائية في ربط مجال التعليم بمجال العمل .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الرابعة من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (٠١٨، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٦) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥، ٣٤%) ، و متوسطة بنسبة (٤، ٣٦%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ٢٥%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٣%) .

- رغبة العمالة النسائية بإغتنام الفرص المتاحة في سوق العمل لزيادة الدخل .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الخامسة من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (٠١٨، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و

تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٣٠%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٤٥%) ، و ضعيفة بنسبة (٩، ٢٠%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٣%) .

أما بقية المبررات فقد أعطيت من قبل أفراد عينة النمط المساري درجة موافقة متوسطة ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣، ٩٩١) إلى (٣، ٧٢٧) درجة ، و هذه المبررات هي على التوالي :

- رغبة المرأة العاملة إلى تطوير قدراتها و مهاراتها الوظيفية وفق متطلبات أسواق العمل .
- حاجة المرأة العاملة لمواجهة تغيرات طموحاتها الفردية نحو مجال عملها تبعاً لمتطلبات سوق العمل .
- حاجة العمالة النسائية إلى مواجهة إحتمالات تغير ظروفها الخاصة .
- حاجة قوى العمل النسائية إلى تجديد خبراتهن .
- حاجة العمالة النسائية إلى تنويع مهارات أداء العمل .
- رغبة المرأة السعودية في مواجهة المنافسة من جانب العمالة غير السعودية .
- حاجة العمالة النسائية إلى مسايرة التحولات المستقبلية في طبيعة عملها و مجاله .
- رغبة العمالة النسائية تفادىحالات الإستغناء الوظيفي في ظل أسواق العمل الجديدة .

٤- هناك (١٠) مبررات قوية في ضوء النمط التنموي أعطتها أفراد عينة هذا النمط درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣٠٢، ٤) إلى (٠٥٢، ٤) درجة . هذه المبررات كما يوضحها جدول (١١-) هي على التوالي :

- حاجة العمالة النسائية تعلم مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية .

وهو من أقوى مبررات القوى العاملة النسائية في ضوء النمط المساري و إحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣٠٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٢) بنسبة (٦، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٤، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (١، ٤٩%) ، و متوسطة بنسبة (٢، ٣٦%) ، و ضعيفة بنسبة (٢، ١١%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦، ٢%) ، و قوية بنسبة (٩، ٠%) .

- حاجة المرأة إلى توظيف كل طاقاتها الإبداعية لتحقيق النجاح المأمول .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثانية من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (١٦٤، ٤) ، حيث وافق عليه (١١١) بنسبة (٧، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٣، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٧، ٣٩%) ، و متوسطة بنسبة (٢، ٤٢%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ١٣%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٤، ٣%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- حاجة العمالة النسائية إلى مسايرة التحولات المستقبلية في طبيعة عملها و مجاله .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثالثة من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (١١٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٤) بنسبة (٣، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليه (٢) بنسبة (٧، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (١، ٣٧%) ، و متوسطة بنسبة (٨، ٣٨%) ، و ضعيفة بنسبة (٤، ٢٢%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٧، ١%) .

- رغبة العمالة النسائية في ربط مجال التعليم بمجال العمل .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الرابعة من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (١٠٣، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٣) بنسبة (٤، ٩٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٦، ٢%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٢، ٣٦%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٤٠%)، و ضعيفة بنسبة (٧، ٢٠%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٢%) .

- حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقى الوظيفي .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الخامسة من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (١٠٣، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٢) بنسبة (٦، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٤، ٣ %) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٢، ٣٦%) ، و متوسطة بنسبة (٢، ٤٢%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ١٨%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦، ٢%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- حاجة قوى العمل النسائية إلى تجديد خبراتهن .

وهذا المبرر إحتل المرتبة السادسة من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (١٠٣، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٩) بنسبة (٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٧) بنسبة (٦%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٣٧%)، و متوسطة بنسبة (٥، ٤٠%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦%) .

- رغبة العمالة النسائية في إغتنام الفرص المتاحة في سوق العمل لزيادة الدخل .

وهذا المبرر إحتل المرتبة السابعة من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (٠٩٥، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٢) بنسبة (٦، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٤، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٣٨%) ، و متوسطة بنسبة (٢، ٣٦%) ، و ضعيفة بنسبة (٦، ٢١%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦، ٢%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- حاجة العمالة النسائية إلى تنويع مهارات أداء العمل .

وهذا المبرر إحتل المرتبة الثامنة من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (٠٧٨، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٠) بنسبة (٨، ٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٦) بنسبة (٢، ٥%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٣٧%) ، و متوسطة بنسبة (٨، ٣٨%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ١٨%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٤، ٣%) ، و شديدة بنسبة (٧، ١%) .

- رغبة المرأة العاملة إلى تطوير قدراتها و مهاراتها الوظيفية وفق متطلبات أسواق العمل .

وهذا المبرر إحتل المرتبة التاسعة من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (٠٥٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٢) بنسبة (٦، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٤، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٣٢%) ، و متوسطة بنسبة (٤٤%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ١٩%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦، ٢%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- حاجة المرأة العاملة إلى مواجهة التغيرات في طموحاتها الفردية نحو مجال عملها تبعاً لمتطلبات سوق العمل .

وهذا المبرر إحتل المرتبة العاشرة من حيث ترتيب أبرز مبررات القوى العاملة النسائية بمتوسط حسابي (٠٥٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٩) بنسبة (٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٧) بنسبة (٦%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥، ٣٤%) ، و متوسطة بنسبة (١، ٤٣%) ، و ضعيفة بنسبة (٤، ١٦%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٢، ٥%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

أما بقية المبررات فقد أعطيت من قبل أفراد عينة هذا النمط درجة موافقة متوسطة ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٩٥٧، ٣) إلى (٨٧١، ٣) درجة ، هذه المبررات هي على التوالي:

- حاجة العمالة النسائية إلى مواجهة إحتمالات تغير ظروفها الخاصة .
- رغبة المرأة السعودية في مواجهة المنافسة من جانب العمالة غير السعودية .
- رغبة العمالة النسائية تفادىحالات الإستغناء الوظيفي في ظل أسواق العمل الجديدة .

الإجابة على السؤال الثالث :

ما أهم الأهداف التى يعتقد أنها سوف تتحقق في سوق العمل النسائي السعودي عند الأخذ بالتدريب التحويلي في ظل النمط المساري و في ظل النمط التنموي ؟

و للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية لمعرفة درجة موافقة أفراد العينة على الأهداف . و لتحديد أهم الأهداف تم ترتيبها تنازلياً بنفس الطريقة المذكورة ص ١٧٩. و ظهرت النتائج كما يلي :

جدول (١٢-٤)
إجابات عينة الدراسة حول الأهداف المرجو تحقيقها في سوق العمل النسائي
عند التحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في ضوء النمط المساري مرتبة تنازلياً

م	أهداف التدريب التحويلي	موافق بشدة		موافق		موافق لحد ما		غير موافق		غيرموافق بشد		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	المساهمة في تحقيق نوع من التوافق بين مخرجات نظم التعليم و إحتياجات سوق العمل .	٥٠	٥، ٤٥٪	٤٣	١، ٣٩٪	١٤	٧، ١٢٪	٣	٧، ٢٪	٠	٠٪	**٢٧٣، ٤**
٢	توفيرفرص للنمو والتطو المهنى المستمرللعمالة النسائية	٤١	٣، ٣٧٪	٥٠	٥، ٤٥٪	١٥	٦، ١٣٪	٤	٣، ٦٪	٠	٠٪	**١٦٤، ٤**

م	العبارة	موافق بشدة ك	٪	موافق ك	٪	موافق لحد ما ك	٪	غير موافق ك	٪	غير موافق بشدة ك	٪	المتوسط الحسابي
٣	تزويد قوى العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة .	٣٨	٪٣٤ ،٥	٥٢	٪٤٧ ،٣	١٦	٪١٤ ،٥	٤	٪٣ ،٦	٠	٪ ٠	٤ ،١٢٧
٤	تفعيل جهود توظيف المرأة السعودية محلياً .	٤٢	٪٣٨ ،٢	٤٤	٪٤٠	١٩	٪١٧ ،٣	٥	٪٤ ،٥	٠	٪ ٠	٤ ،١١٨
٥	تمكين المرأة السعودية من مسايرة متطلبات سوق عمل مختلف المجالات .	٤٣	٪٣٩ ،١	٤٤	٪٤٠	١٥	٪١٣ ،٦	٧	٪٦ ،٤	١	٪٠ ،٩	٤ ،١٠٠
٦	المساهمة في تحقيق التشغيل الكامل لقوة العمل الوطنية.	٤٦	٪٤١ ،٨	٣٨	٪٣٤ ،٥	١٦	٪١٤ ،٥	٩	٪٨ ،٢	١	٪٠ ،٩	٤ ،٠٨٢
٧	التخلص من ظاهرة الهدرالوظيفي للمورد النسائي .	٣٨	٪٣٤ ،٥	٤٦	٪٤١ ،٨	٢١	٪١٩ ،١	٣	٪٢ ،٧	٢	٪١ ،٨	٤ ،٠٤٥
٨	تدريب المرأة على المهارات الإبداعية التى تساعدها على التجديد المهنى .	٣٥	٪٣١ ،٨	٤٦	٪٤١ ،٨	٢٧	٪٢٤ ،٥	٢	٪١ ،٨	٠	٪٥٠	٤ ،٠٣٦
٩	إعداد المراة في مجال علوم عصرية تتفق مع مبادىء الشريعة الاسلامية .	٣٩	٪٣٥ ،٥	٤٤	٪٤٠	٢٠	٪١٨ ،٢	٦	٪٥ ،٥	١	٪٠ ،٩	٤ ،٠٣٦
١٠	إعادة تأهيل المرأة السعودية ثقافياً حسب المتغيرات الثقافية في إطار إسلامي .	٤٤	٪٤٠	٣٤	٪٣٠ ،٩	٢٣	٪٢٠ ،٩	٦	٪٥ ،٥	٣	٪٢ ،٧	٤ ،٠٠٠
١١	تزويد قوى العمل النسائية بمهارات التكيف مع تقلبات سوق العمل .	٣٠	٪٢٧ ،٣	٥٣	٪٤٨ ،٢	٢١	٪١٩ ،١	٦	٪٥ ،٥	٠	٪٠	٣ ،٩٧٣
١٢	تهيئة قوى العمل النسائي لمواجهة إحتمالات تغير مجال العمل أو المهنة .	٣١	٢٨ ،٢	٤٨	٪٤٣ ،٦	٢٦	٪٢٣ ،٦	٥	٪٤ ،٥	٠	٪٠	٣ ،٩٥٥
١٣	توفير فرص الإرتقاء الوظيفي (الأفقي أو الرأسي) .	٣٨	٪٣٤ ،٥	٣٣	٪٣٠	٣٥	٪٣١ ،٨	٤	٪٣ ،٦	٠	٪ ٠	٣ ،٩٥٥
١٤	توفير مسار مهني مرن علمياً يسمح بالتغيير المستقبلي	٢٧	٪٢٤ ،٥	٤٣	٪٣٩ ،١	٣١	٪٢٨ ،٢	٨	٪٧ ،٣	١	٪٠ ،٩	٣ ،٧٩١
١٥	توفير فرص عمل متكافئة لجميع الإناث .	٣٦	٪٣٢ ،٧	٣٨	٪٣٤ ،٥	١٨	٪١٦ ،٤	١٢	٪١٠ ،٩	٦	٪٥ ،٥	٣ ،٧٨٢
١٦	توفير متطلبات الخصخصة من العنصر النسائي .	٢٨	٪٢٥ ،٥	٤٠	٪٣٦ ،٤	٢٧	٪٢٤ ،٥	١٥	٪١٣ ،٦	٠	٪٠	٣ ،٧٣٦
١٧	إعداد المرأة لممارسة أكثر من وظيفة .	٢٩	٪٢٦ ،٤	٣٣	٪٣٠	٣٢	٪٢٩ ،١	١٤	٪١٢ ،٧	٢	٪١ ،٨	٣ ،٦٦٤
١٨	إعداد المرأة لممارسة الأعمال الحرة و الحرف المهنية .	٢٧	٪٢٤ ،٥	٣٨	٪٣٤ ،٥	٢٥	٪٢٢ ،٧	١٥	٪١٣ ،٦	٥	٪٤ ،٥	٣ ،٦٠٩
	الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية											**٣ ،٩٨٢**

جدول (١٢-٤)

إجابات عينة الدراسة حول الأهداف المرجو تحقيقها في سوق العمل النسائي عند التحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في ضوء النمط التنموي مرتبة تنازلياً

م	أهداف التدريب التحويلي	موافق بشدة		موافق		موافق لحد ما		غير موافق		غيرموافق بشد		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	المساهمة في تحقيق نوع من التوافق بين مخرجات نظم التعليم و إحتياجات سوق العمل .	٥٩	٪٥٠ ،٩	٣٨	٪٣٢ ،٨	١٣	٪١١ ،٢	٥	٪٤ ،٣	١	٪٠ ،٩	٤ ،٢٨٤
٢	تزويد قوى العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة .	٥١	٪٤٤	٤٥	٪٣٨ ،٨	١٨	٪١٥ ،٥	٢	٪١ ،٧	٠	٪٠	٤ ،٢٥٠
٣	تمكين المرأة السعودية من مسايرة متطلبات سوق عمل مختلف المجالات .	٥٣	٪٤٥ ،٧	٤٢	٪٣٦ ،٢	١٨	٪١٥ ،٥	٣	٪٢ ،٦	٠	٪٠	٤ ،٢٥٠
٤	توفيرفرص للنمو والتطو المهنى المستمرللعمالة النسائية	٤٥	٪٣٨ ،٨	٥٣	٪٤٥ ،٧	١٧	٪١٤ ،٧	٠	٪٠	١	٪٠ ،٩	٤ ،٢١٦
٥	المساهمة في تحقيق التشغيل الكامل لقوة العمل المواطنة.	٥١	٪٤٤	٤٠	٪٣٤ ،٥	١٨	٪١٥ ،٥	٦	٪٥ ،٢	١	٪٠ ،٩	٤ ،١٥٥

٦	تدريب المرأة على المهارات الإبداعية التى تساعدها على التجديد المهنى .	٥٠	١، ٤٣٪	٣٧	٩، ٣١٪	٢٦	٤، ٢٢٪	٢	٧، ١٪	١	٧، ١٪	٤ ،١٤٧
٧	تفعيل جهود توظيف المرأة السعودية محلياً .	٤٦	٧، ٣٩٪	٤٦	٧، ٣٩٪	١٨	٥، ١٥٪	٥	٣، ٤٪	١	٩، ٠٪	٤ ،١٢٩
٨	إعداد المراة في مجال علوم عصرية تتفق مع مبادىء الشريعة الاسلامية .	٥٠	١، ٤٣٪	٤٠	٥، ٣٤	١٩	٤، ١٦٪	٥	٣، ٤٪	٢	٧، ١٪	٤ ،١٢٩
٩	إعادة تأهيل المرأة السعودية ثقافياً حسب المتغيرات الثقافية في إطار إسلامي .	٥٢	٨، ٤٤٪	٣٦	٣١٪	١٩	٤، ١٦٪	٧	٦٪	٢	٧، ١٪	٤ ،١١٢
١٠	تزويد قوى العمل النسائية بمهارات التكيف مع تقلبات سوق العمل .	٣٨	٨، ٣٢٪	٥١	٤٤٪	٢٣	٨، ١٩٪	٤	٤، ٣٪	٠	٠٪	٤ ،٠٦٠
١١	التخلص من ظاهرالهدر الوظيفي للمورد النسائي .	٤٦	٧، ٣٩٪	٣٩	٦، ٣٣٪	٢٥	٦، ٢١٪	٤	٤، ٣٪	٢	٧، ١٪	٤ ،٠٦٠
١٢	توفير فرص الإرتقاء الوظيفي (الأفقي و الرأسي) .	٤٩	٢، ٤٢٪	٣٢	٦، ٢٧٪	٢٨	١، ٢٤٪	٦	٢، ٥٪	١	٩، ٠٪	٤ ،٠٥٢
١٣	تهيئة قوى العمل لمواجهة تغيرمجال العمل المهنة	٣٩	٦، ٣٣٪	٤٣	١، ٣٧٪	٢٩	٢٥٪	٤	٤، ٣٪	١	٩، ٠٪	٣ ،٩٩١
١٤	توفيرمسار مهني مرن علمياً يسمح بالتغيير المستقبلي .	٣٢	٦، ٢٧٪	٤٤	٩، ٣٧٪	٣١	٧، ٢٦٪	٧	٦٪	٢	٧، ١٪	٣ ،٨٣٦
١٥	توفيرمتطلبات الخصخصة من العنصر النسائي .	٣٣	٤، ٢٨٪	٤٦	٧، ٣٩٪	٢٤	٧، ٢٠٪	١١	٥، ٩٪	٢	٧، ١٪	٣ ،٨٣٦
١٦	توفير فرص عمل متكافئة لجميع الإناث .	٤١	٣، ٣٥٪	٣٨	٨، ٣٢٪	٢٠	٢، ١٧٪	٧	٦٪	١٠	٦، ٨٪	٣ ،٨٠٢
١٧	إعداد المرأة لمارسة الأعمال الحرة و الحرف المهنية .	٣٠	٩، ٢٥٪	٤٥	٨، ٣٨٪	٢٥	٦، ٢١٪	١٠	٦، ٨٪	٦	٢، ٥٪	٣ ،٧١٦
١٨	إعداد المرأة لمارسة أكثر من وظيفة .	٣٦	٣١٪	٢٩	٢٥٪	٣٢	٦، ٢٧٪	١٣	٢، ١١٪	٦	٢، ٥٪	٣ ،٦٥٥
	الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية											٤ ،٠٣٨

و يمكن من قراءة الجدولين(١٢-٤) و (١٣-٤) الخاصين بتحديد أهم الأهداف التى يعتقد أنها سوف تتحقق في سوق العمل النسائي السعودي عند الأخذ بفلسفة التدريب التحويلي التوصل إلى النتائج التالية :

١- أن المتوسط العام الذى أعطته أفراد عينة النمط المساري للأهداف التى يمكن أن تتحقق في سوق العمل النسائي السعودي عند الأخذ بفلسفة التدريب التحويلي هو (٩٨٢، ٣) ، و هي درجة موافقة متوسطة . بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي لنفس الأهداف متوسط عام هو (٠٣٨، ٤) و هي درجة موافقة عالية . أي أن المتوسط العام لدرجة الموافقة على الأهداف في ضوء النمط التنموي كان أعلى من المتوسط العام لدرجة الموافقة على نفس الأهداف في ضوء النمط المساري بفارق ضئيل بلغ (٠٥٦، ٠) .

٢- أن الأهداف جميعها كانت هامة ، حيث أعطى أفراد عينة النمط المساري لجميع الأهداف درجة موافقة تدرجت متوسطاتها الحسابية بين (٢٧٣، ٤) إلى (٦٠٩، ٣) درجة ، بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي درجة موافقة تدرجت بين (٢٨٤، ٤) إلي (٦٥٥، ٣) درجة . أي أنها تنوعت بين درجة موافقة عالية ، و درجة موافقة متوسطة ، و لم توجد أي درجة موافقة ضعيفة أو عدم موافقة .

٣- هناك (١٠) أهداف قوية أعطتها أفراد عينة النمط المساري درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين(٢٧٣، ٤) إلى (٠٠، ٤) درجة . و هذه الأهداف كما يوضحها جدول (١٢-٤) هي على التوالي :

- المساهمة في تحقيق نوع من التوافق بين مخرجات نظم التعليم و إحتياجات سوق العمل .

وهو من أقوى الأهداف المرجو تحقيقها في سوق العمل النسائي في ظل النمط المساري و إحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢٧٣، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٧) بنسبة (٣، ٩٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٧، ٢%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٤١ %) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٣٤%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٤%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٧، ٢%) .

- توفير فرص للنمو و التطور المهنى المستمر للعمالة النسائية .

و هذا الهدف إحتل المرتبة الثانية من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (١٦٤، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٣، ٣٧%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٤٥%) ، و ضعيفة بنسبة (٦، ١٣%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٣%) .

- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة .

و هذا الهدف إحتل المرتبة الثالثة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (١٢٧، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥، ٣٤%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٤٧%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٤%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٣%) .

- تفعيل جهود توظيف المرأة السعودية محلياً .

و هذا الهدف إحتل المرتبة الرابعة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (١١٨، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٥) بنسبة (١٠٠%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٥، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٢، ٣٨%) ، و متوسطة بنسبة (٤٠%) ، و ضعيفة بنسبة (٣، ١٧%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٥، ٤ %) .

- تمكين المرأة السعودية من مسايرة متطلبات سوق عمل مختلف المجالات .

و هذا الهدف إحتل المرتبة الخامسة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (١، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٢) بنسبة (٧، ٩٢%) ، بينما لم يوافق عليه (٨) بنسبة (٣، ٧%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (١، ٣٩%) ، و متوسطة بنسبة (٤٠%) ، و ضعيفة بنسبة (٦، ١٣%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٤، ٦%)، و شديدة بنسبة (٩، ٠ %) .

- المساهمة في تحقيق التشغيل الكامل لقوة العمل النسائية الوطنية .

و هذا الهدف إحتل المرتبة السادسة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي(٠٨٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٠) بنسبة (٩، ٩٠%) ، بينما لم يوافق عليه (١٠) بنسبة (١، ٩%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٤١%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٣٤%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٤%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٢، ٨%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠ %) .

- التخلص من ظاهرة الهدر الوظيفي في المورد البشري النسائي .

و هذا الهدف إحتل المرتبة السابعة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (٠٤٥، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٥) بنسبة (٥، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٥، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥، ٣٤%) ، و متوسطة بنسبة (٨، ٤١%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ١٩%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٧، ٢%)، و شديدة بنسبة (٨، ١%) .

- تدريب المرأة علي المهارات الإبداعية التى تساعدها على التجديد المهني .

و هذا الهدف إحتل المرتبة الثامنة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (٠٣٦، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٨) بنسبة (٢، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليه (٢) بنسبة (٨، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٣١%) ، و متوسطة بنسبة (٨، ٤١%) ، و ضعيفة بنسبة (٢، ١٨%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٨، ١%) .

- إعداد المرأة في مجال علوم عصرية تتفق مع مبادىء الشريعة الإسلامية .

و هذا الهدف إحتل المرتبة التاسعة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (٠٣٦، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٣) بنسبة (٦، ٩٣%) ، بينما لم يوافق عليه (٧) بنسبة (٤، ٦%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥، ٣٥%) ، و متوسطة بنسبة (٤٠%) ، و ضعيفة بنسبة (٢، ١٨%)، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٥، ٥%)، و شديدة بنسبة (٩، ٠ %) .

- إعادة تأهيل المراة السعودية ثقافياً حسب المتغيرات الثقافية في إطارإسلامي .

و هذا الهدف إحتل المرتبة العاشرة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي(٠٠، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠١) بنسبة (٨، ٩١%) ، بينما لم يوافق عليه (٩) بنسبة (٢، ٨%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٤٠%) ، و متوسطة بنسبة (٩، ٣٠%) ، و ضعيفة بنسبة (٩، ٢٠%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٥، ٥%) ، و شديدة بنسبة (٧، ٢ %) .

أما بقية الأهداف فقد أعطيت من قبل أفراد عينة النمط المساري درجة موافقة متوسطة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٩٧٣، ٣) إلى (٦٠٩، ٣) درجة ، هذه الأهداف هي على التوالي :

- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات التكيف مع تقلبات سوق العمل .
- تهيئة قوى العمل النسائي لمواجهة إحتمالات تغير مجال العمل أو المهنة .
- توفير فرص الإرتقاء الوظيفي (الأفقي و الرأسي) أمام العمالة النسائية .
- توفير مسار مهني مرن علمياً يسمح بالتغيير المستقبلي
- توفير فرص عمل متكافئة لجميع الإناث .
- توفير متطلبات الخصخصة من العنصر النسائي .
- إعداد المرأة لممارسة أكثر من وظيفة .
- إعداد المرأة لممارسة الأعمال الحرة و الحرف المهنية .

٤- هناك (١٢) هدفاً قوياً أعطتها أفراد عينة النمط التنموي درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢٨٤، ٤) إلى (٠٥٢، ٤) درجة . هذه الأهداف كما يوضحها جدول (١٣-٤) هي على التوالي :

- المساهمة في تحقيق نوع من التوافق بين مخرجات نظم التعليم و إحتياجات سوق العمل .

وهو من أقوى الأهداف المرجو تحقيقها في سوق العمل النسائي في ظل النمط التنموي و إحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢٨٤، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٠) بنسبة (٨، ٩٤%)، بينما لم يوافق عليه (٦) بنسبة (٢، ٥%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٥٠ %) ، و متوسطة بنسبة (٨، ٣٢%) ، و ضعيفة بنسبة (٢، ١١%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٣، ٤%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة .

و هذا الهدف إحتل المرتبة الثانية من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (٢٥٠، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٤) بنسبة (٣، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليه (٢) بنسبة (٧، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٤٤%) ، و متوسطة بنسبة (٨، ٣٨%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٧، ١%) .

- تمكين المرأة السعودية من مسايرة متطلبات سوق عمل مختلف المجالات .

و هذا الهدف إحتل المرتبة الثالثة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (٢٥٠، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٣) بنسبة (٤، ٩٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٦، ٢%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٧، ٤٥%) ، و متوسطة بنسبة (٢، ٣٦%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٢%) .

- توفير فرص للنمو و التطور المهنى المستمر للعمالة النسائية .

و هذا الهدف إحتل المرتبة الرابعة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (٢١٦، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٥) بنسبة (١، ٩٩%)، بينما لم يوافق عليه (١) بنسبة (٩، ٠%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٣٨%)، و متوسطة بنسبة (٧، ٤٥%)، و ضعيفة بنسبة (٧، ١٤%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٩، ٠%) .

- المساهمة في تحقيق التشغيل الكامل لقوة العمل النسائية الوطنية .

و هذا الهدف إحتل المرتبة الخامسة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (١٥٥، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٩) بنسبة (٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٧) بنسبة (٦%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٤٤%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٣٤%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٢، ٥%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠) .

- تدريب المرأة على المهارات الإبداعية التى تساعدها على التجديد المهنى .

و هذا الهدف إحتل المرتبة السادسة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (١٤٧، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٣) بنسبة (٤، ٩٧%)، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٦، ٢%) ، وتدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (١، ٤٣%) ، و متوسطة بنسبة (٩، ٣١%) ، و ضعيفة بنسبة (٤، ٢٢%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٧، ١%)، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- تفعيل جهود توظيف المرأة السعودية محلياً .

و هذا الهدف إحتل المرتبة السابعة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (١٢٩، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٠) بنسبة (٨، ٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٦) بنسبة (٢، ٥%)، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٧، ٣٩%)، و متوسطة بنسبة (٧، ٣٩%)، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٣، ٤%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠) .

- إعداد المرأة في مجال علوم عصرية تتفق مع مبادىء الشريعة الإسلامية .

و هذا الهدف إحتل المرتبة الثامنة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي(١٢٩، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٩) بنسبة (٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٧) بنسبة (٦%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (١، ٤٣%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٣٤%) ، و ضعيفة بنسبة (٤، ١٦%)، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٣، ٤%) ، و شديدة بنسبة (٧، ١%) .

- إعادة تأهيل المرأة السعودية ثقافياً حسب المتغيرات الثقافية في إطار إسلامي .

و هذا الهدف إحتل المرتبة التاسعة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (١١٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١٠٧) بنسبة (٢، ٩٢%) ، بينما لم يوافق عليه (٩) بنسبة (٨، ٧%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٤٤%) ، و متوسطة بنسبة (٣١%) ، و ضعيفة بنسبة (٤، ١٦%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦%) ، و شديدة بنسبة (٧، ١%) .

- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات التكيف مع تقلبات سوق العمل .

و هذا الهدف إحتل المرتبة العاشرة من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (٠٦٠، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٢) بنسبة (٦، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٤، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٣٢%) ، و متوسطة بنسبة (٤٤%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ١٩%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٤، ٣%) .

- التخلص من ظاهرة الهدر الوظيفي في المورد البشري النسائي .

و هذا الهدف إحتل المرتبة الحادية عشر من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي(٠٦٠، ٤)، حيث وافق عليه (١١٠) بنسبة (٨، ٩٤%) ، بينما لم يوافق عليه (٦) بنسبة (٢، ٥%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٧، ٣٩%) ، و متوسطة بنسبة (٦، ٣٣%) ، و ضعيفة بنسبة (٦، ٢١%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٤، ٣%) ، و شديدة بنسبة (٧، ١%) .

- توفير فرص الإرتقاء الوظيفي (الأفقي و الرأسي) أمام العمالة النسائية .

و هذا الهدف إحتل المرتبةالثانية عشر من حيث ترتيب الأهداف بمتوسط حسابي (٠٥٢، ٤) ، حيث وافق عليه (١١٢) بنسبة (٦، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليه (٤) بنسبة (٤، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٣٢%) ، و متوسطة بنسبة (٤٤%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ١٩%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦، ٢%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

أما بقية الأهداف فقد أعطيت من قبل أفراد عينة الدراسة درجة موافقة متوسطة ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٩٩١، ٣) إلى (٦٥٥، ٣) درجة ، و هذه الأهداف هي على التوالي:

- تهيئة قوى العمل النسائي لمواجهة احتمالات تغير مجال العمل أو المهنة .
- توفير مسار مهني مرن علمياً يسمح بالتغيير المستقبلي .
- توفير متطلبات الخصخصة من العنصر النسائي .
- توفير فرص عمل متكافئة لجميع الإناث .
- إعداد المرأة لممارسة الأعمال الحرة و الحرف المهنية .
- إعداد المرأة لممارسة أكثر من وظيفة .

الإجابة على السؤال الرابع :

ما أفضل الآليات التى يمكن أن تزيد من فاعلية برامج التدريب التحويلي النسائي في سوق العمل السعودي حالياً و مستقبلاً في ظل النمط المساري و النمط التنموي ؟

و للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات ، و النسب المئوية ، و المتوسطات الحسابية لمعرفة درجة موافقة أفراد العينة على الآليات . و ذلك وفق العوامل الواردة في التساؤل السابق على النحو التالي :

- تحديد درجة موافقة عينة الدراسة على أفضل آليات التدريب التحويلي التى يمكن الأخذ بها في ظل الظروف القائمة لزيادة فاعلية التدريب التحويلي الخاص بالعمالة النسائية في ضوء النمط المساري و في ضوء النمط التنموي .
- تحديد درجة موافقة عينة الدراسة على أفضل آليات التدريب التحويلي التى يمكن الأخذ بها في ظل الظروف المستقبلية لزيادة فاعلية التدريب التحويلي الخاص بالعمالة النسائية في ضوء النمط المساري و في ضوء النمط التنموي .

و لتحديد أفضل الآليات تم ترتيبها تنازلياً بنفس الطريقة المذكورة ص ١٧٩، و قد ظهرت النتائج على النحو التالي :

جدول (٤-١٤)

إجابات عينة الدراسة حول الآليات التى يعتقد أن تزيد فاعلية التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي في ظل الظروف القائمة و في ضوء النمط المساري مرتبة تنازلياً

م	آليات التدريب التحويلي (في ظل الظروف القائمة)	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	المزاوجة بين التعليم و التدريب .	٦٣	٥٧،٣٪	٣٦	٣٢،٧٪	١٠	٩،١٪	١	٠،٩٪	٠	٠٪	**٤،٤٦٤**
٢	إستحداث برامج للتعليم المستمر .	٥٥	٥٠٪	٣٧	٣٣،٦٪	١٧	١٥،٥٪	١	٠،٩٪	٠	٠٪	**٤،٣٢٧**
٣	التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .	٥٤	٤٩،١٪	٣٧	٣٣،٦٪	١٨	١٦،٤٪	١	٠،٩٪	٠	٠٪	**٤،٣٠٩**
٤	تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة وواقعية .	٤٦	٤١،٨٪	٤٦	٤١،٨٪	١٧	١٥،٥٪	٠	٠٪	١	٠،٩٪	**٤،٢٣٦**
٥	إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .	٤٨	٤٣،٦٪	٣٧	٣٣،٦٪	٢٢	٢٠٪	٢	١،٨٪	١	٠،٩٪	**٤،١٧٣**
٦	إستحداث برامج للتدريب التعاونى .	٤٤	٤٠٪	٤٢	٣٨،٢٪	١	١٩،١٪	١	١٩،١٪	١	١٩،١٪	**٤،١٢٧**
٧	إستحداث برامج للتدريب عن بعد .	٤٦	٤١،٨٪	٣٦	٣٢،٧٪	٢٣	٢٣،٩٪	٥	٤،٥٪	٠	٠٪	**٤،١١٨**
٨	إستحداث برامج للتدريب الذاتي .	٤٦	٤١،٨٪	٣٩	٣٥،٥٪	١٧	١٥،٥٪	٥	٤،٥٪	٣	٢،٧٪	**٤،٠٩١**
٩	إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص.	٣٧	٣٣،٦٪	٤٤	٤٠٪	٢١	١٩،١٪	٥	٤،٥٪	٣	٢،٧٪	**٣،٩٧٣**
١٠	طرح برامج تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .	٣١	٢٨،٢٪	٤٦	٤١،٨٪	٢٩	٢٦،٤٪	٤	٣،٦٪	٠	٠٪	**٣،٩٤٥**
١١	تبني إستراتيجية الدوران الوظيفي .	٣٩	٣٥،٥٪	٣٦	٣٢،٧٪	١٩	١٧،٣٪	١٤	١٢،٧٪	٢	١،٨٪	**٣،٨٧٣**
١٢	التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة .	٣٤	٣٠،٩٪	٣٦	٣٢،٧٪	٢٦	٢٣،٦٪	١٠	٩،١٪	٤	٣،٦٪	**٣،٧٨٢**
١٣	إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب .	٢٩	٢٦،٤٪	٤٠	٣٦،٤٪	٢٩	٢٦،٤٪	٥	٤،٥٪	٧	٦،٤٪	**٣،٧١٨**
١٤	تبني إستراتيجية الدوران المهنى.	٢٨	٢٥،٥٪	٣٤	٣٠،٩٪	٢٩	٢٦،٤٪	١٦	١٤،٥٪	٣	٢،٧٪	**٣،٦١٨**
١٥	دمج تخصصات بعض البرامج القائمة .	٢١	١٩،١٪	٣٨	٣٤،٥٪	٣٨	٣٤،٥٪	١٠	٩،١٪	٣	٢،٧٪	**٣،٥٨٢**
	الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية											**٤،٠٢٢**

ملاحظة :

تم حساب المتوسطات الحسابية و التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بهذا النمط .

جدول (٤-١٥)

إجابات عينة الدراسة حول الآليات التى يعتقد أن تزيد فاعلية التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي في ظل الظروف القائمة و في ضوء النمط التنموي مرتبة تنازلياً

م	آليات التدريب التحويلي (في ظل الظروف القائمة)	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .	٦٣	٥٤،٣٪	٣٦	٣١٪	١٥	١٢،٩٪	١	٠،٩٪	١	٠،٩٪	**٤،٣٧١**
٢	المزاوجة بين التعليم و التدريب .	٦٤	٥٥،٢٪	٣٤	٢٩،٣٪	١٤	١٢،١٪	٣	٢،٦٪	١	٠،٩٪	**٤،٣٥٣**
٣	إستحداث برامج للتعليم المستمر .	٦١	٥٢،٦٪	٣٤	٢٩،٣٪	١٩	١٦،٤٪	١	٠،٩٪	١	٠،٩٪	**٤،٣١٩**
٤	تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة وواقعية .	٥٨	٥٠٪	٣٧	٣١،٩٪	١٩	١٦،٤٪	٠	٠٪	٢	١،٧٪	**٤،٢٨٤**
٥	إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .	٥٠	٤٣،١٪	٣٤	٢٩،٣٪	٢٧	٢٣،٣٪	٤	٣،٤٪	١	٠،٩٪	**٤،١٠٣**
٦	إستحداث برامج للتدريب التعاونى .	٤٦	٣٩،٧٪	٣٧	٣١،٩٪	٢٧	٢٣،٣٪	٣	٢،٦٪	٣	٢،٦٪	**٤،٠٢٦**
٧	إستحداث برامج للتدريب عن بعد .	٤٧	٤٠،٥٪	٣٩	٣٣،٦٪	١٨	١٥،٥٪	٧	٦٪	٥	٤،٣٪	**٤،٠٠٠**
٨	إستحداث برامج للتدريب الذاتي .	٤٥	٣٨،٨٪	٣٨	٣٢،٨٪	٢٠	١٧،٢٪	٨	٦،٩٪	٥	٤،٣٪	**٣،٩٤٨**
٩	طرح برامج تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .	٤٠	٣٤،٥٪	٣٨	٣٢،٨٪	٢٩	٢٥٪	٩	٧،٨٪	٠	٠٪	**٣،٩٤٠**
١٠	تبني إستراتيجية الدوران الوظيفي .	٤٣	٣٧،١٪	٣٩	٣٣،٦٪	١٩	١٦،٤٪	١٢	١٠،٣٪	٣	٢،٦٪	**٣،٩٢٢**
١١	التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة والتلمذة .	٤١	٣٥،٣٪	٣٥	٣٠،٢٪	٢٨	٢٤،١٪	١٠	٨،٦٪	٢	١،٧٪	**٣،٨٨٨**
١٢	إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص.	٤٠	٣٤،٥٪	٣٦	٣١٪	٢٦	٢٢،٤٪	٩	٧،٨٪	٥	٤،٣٪	**٣،٨٣٦**
١٣	إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب .	٣٢	٢٧،٦٪	٣٩	٣٣،٦٪	٣٠	٢٥،٩٪	٩	٧،٨٪	٦	٥،٢٪	**٣،٧٠٧**
١٤	تبني إستراتيجية الدوران المهنى .	٣٠	٢٥،٩٪	٣٩	٣٣،٦٪	٣١	٢٦،٧٪	١٣	١١،٢٪	٣	٢،٦٪	**٣،٦٩٠**
١٥	دمج تخصصات بعض البرامج القائمة .	٢٣	١٩،٨٪	٤٢	٣٦،٢٪	٣٨	٣٢،٨٪	٩	٧،٨٪	٤	٣،٤٪	**٣،٦١٢**
	الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية											**٤،٠٠٠**

ملاحظة :

تم حساب المتوسطات الحسابية و التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بهذا النمط .

و يمكن من قراءة الجدولين (٤-١٤) و (٤-١٥) الخاصين بتحديد أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة و التى يعتقد أن تزيد من فاعلية برامج التدريب التحويلي للعمالة النسائية في ضوءالنمط المساري ، و في ضوء النمط التنموي التوصل إلىالنتائج التالية :

١- أن المتوسط العام الذى أعطته أفراد عينة النمط المساري للآليات التى يمكن في ظل الظروف القائمة أن تزيد من فاعلية برامج التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي هو (٠٢٢، ٤) وهو متوسط عام عالي . بينما أعطت أفراد عينة النمط التنموي لنفس الآليات متوسط عام هو (٠٠٠، ٤) وهو أيضاً متوسط عام عالي و لكنه أقل من المتوسط العام الذى أعطى للآليات في ضوء النمط المساري بفارق ضئيل بلغ (٠٢٢، ٠) .

٢- أن الآليات جميعها كانت هامة، حيث أعطى أفراد عينة النمط المساري لجميع الآليات درجة موافقة تدرجت متوسطاتها الحسابية بين (٤٦٤، ٤) إلى (٥٨٢، ٣) درجة ، بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي درجة موافقة تدرجت بين (٣٧١، ٤) إلى (٦١٢، ٣) . أي أنها تنوعت بين درجة موافقة عالية، و درجة موافقة متوسطة، و لم توجد أىدرجة موافقة ضعيفة أو عدم موافقة.

٣- هناك (٨) آليات قوية في ظل النمط المساري أعطتها أفراد عينة هذا النمط درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤٦٤، ٤) إلى (٠٩١، ٤) درجة . هذه الآليات كما يوضحها جدول (٤-١٤) هي على التوالي:

- المزاوجة بين التعليم و التدريب .

وهى من أقوى الآليات التى إعتقد أفراد عينة النمط المساري بفاعليتها مع برامج التدريب التحويلي للعمالة النسائية في ظل الظروف القائمة فقد إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤٦٤، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٩) بنسبة (١، ٩٩%) ، بينما لم يوافق عليها (١) بنسبة (٩، ٠%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٣، ٥٧ %) ، و متوسطة بنسبة (٧، ٣٢%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ٩ %) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٩، ٠%) .

- إستحداث برامج للتعليم المستمر .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الثانية من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة عند تطبيق النمط المساري بمتوسط حسابي(٣٢٧، ٤)، حيث وافق عليها (١٠٢) بنسبة (٧، ٩٢%)، بينما لم يوافق عليها (٨) بنسبة (٣، ٧%)، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥٠%)، و متوسطة بنسبة (٦، ٣٣%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٩، ٠ %) .

- التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الثالثة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة بمتوسط حسابي (٣٠٩، ٤) ،حيث وافق عليها (١٠٩) بنسبة (١، ٩٩%) ، بينما لم يوافق عليها (١) بنسبة (٩، ٠%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (١، ٤٩%) ، و متوسطة بنسبة (٦، ٣٣%) ، و ضعيفة بنسبة (٤، ١٦%)، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٩، ٠%) .

- تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة وواقعية .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الرابعة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة بمتوسط حسابي (٢٣٦، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٩) بنسبة (١، ٩٩%) ، بينما لم يوافق عليها (١) بنسبة (٩، ٠%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٤١%) ، و متوسطة بنسبة (٨، ٤١%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما جاءت عدم الموافقة شديدة بنسبة (٥٩، ٠%) .

- إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الخامسة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة بمتوسط حسابي (١٧٣، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٧) بنسبة (٣، ٩٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٧، ٢%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٦، ٤٣%) ، و متوسطة بنسبة (٦، ٣٣%) ، و ضعيفة بنسبة (٢٠%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٨، ١%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠ %) .

- إستحداث برامج للتدريب التعاوني .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة السادسة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة بمتوسط حسابي (١٢٧، ٤) ، حيث وافق عليها (٨٧) بنسبة (١، ٧٩%) ، بينما لم يوافق عليه (٢٣) بنسبة (٩، ٢٠%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٤٠%) ، و متوسطة بنسبة (٢، ٣٨%) ، و ضعيفة بنسبة (٤ ١، ١٩%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٩، ٠%) ، و شديدة بنفس النسبة (٩، ٠ %) .

- إستحداث برامج للتدريب عن بعد .

و هـــذه الآلـــيـــة إحتلـت المرتبـــة الســـابعة من حيـث ترتـيـــب أفـضـــل الآليـــات في ظل الـظــروف القائمـــة بمتوسط حسابي (١١٨، ٤) ، حيث وافق عليها ١٠٥ بنسبة (٥، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليها (٥) بنسبة (٥، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٤١%) ، و متوسطة بنسبة (٧، ٣٢%) ، وضعيفة بنسبة (٩، ٢٠%)، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٥، ٤%) .

- إستحداث برامج للتدريب الذاتي .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الثامنة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة بمتوسط حسابي (٠٩١، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٢) بنسبة (٧، ٩٢%) ، بينما لم يوافق عليها (٨) بنسبة (٣، ٧%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٤١%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٣٥%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٥، ٤%) ، و شديدة بنسبة (٧، ٢%) .

أما بقية الآليات فقد أعطيت من قبل أفراد عينة الدراسة درجة موافقة متوسطة ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٩٧٣، ٣) إلى (٥٨٢، ٣) درجة ، هذه الآليات هي على التوالي :

- إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص.
- طرح برامج تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .
- تبني استراتيجية الدوران الوظيفي .
- التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة .
- إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب .
- تبني استراتيجية الدوران المهني.
- دمج تخصصات بعض البرامج القائمة.

٤- هناك (٧) آليات قوية في ظل النمط التنموي أعطتها أفراد عينة هذا النمط درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣٧١، ٤) إلى (٠٠٠، ٤) درجة . هذه الآليات كما يوضحها جدول (١٥-٤) هي على التوالي :

- التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .

وهى من أقوى الآليات التى إعتقد أفراد عينةالنمط التنموي بفاعليتها مع برامج الـتدريب التحويـــلي للعمالة النسائية في ظل الظروف القائمة فقد إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣٧١، ٤) ، حيث وافق عليها (١١٤) بنسبة (٣، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليها (٢) بنسبة (٧، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٣، ٥٤%) ، و متوسطة بنسبة (٣١%) ، و ضعيفة بنسبة (٩، ١٢%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٩، ٠%) ، و قوية بنفس النسبة (٩، ٠%) .

- المزاوجة بين التعليم و التدريب .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الثانية من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة بمتوسط حسابي (٣٥٣، ٤) ، حيث وافق عليها (١١٢) بنسبة (٦، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليها (٤) بنسبة (٤، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٢، ٥٥%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٢٩%)، و ضعيفة بنسبة (١، ١٢%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦، ٢%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- إستحداث برامج للتعليم المستمر .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الثالثة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة بمتوسط حسابي (٣١٩، ٤) ، حيث وافق عليها (١١٤) بنسبة (٣، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليها (٢) بنسبة (٧، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٦، ٥٢%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٢٩%) ، و ضعيفة بنسبة (٤، ١٦%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٩، ٠%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة وواقعية .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الرابعة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة بمتوسط حسابي (٢٨٤، ٤) ، حيث وافق عليها (١١٤) بنسبة (٣، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليها (٢) بنسبة (٧، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥٠%) ، و متوسطة بنسبة (٩، ٣١%) ، و ضعيفة بنسبة (٤، ١٦%) ، بينما جاءت عدم الموافقة شديدة بنسبة (٧، ١%).

- إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الخامسة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة بمتوسط حسابي (١٠٣، ٤) ، حيث وافق عليها (١١١) بنسبة (٧، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليها (٥) بنسبة (٣، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (١، ٤٣%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٢٩%) ، و ضعيفة بنسبة (٣، ٢٣%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٤، ٣%) ، و قوية بنسبة (٩، ٠%) .

- إستحداث برامج للتدريب التعاونى .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة السادسة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة بمتوسط حسابي (٠٢٦، ٤) ، حيث وافق عليها (١١٠) بنسبة (٨، ٩٤%) ، بينما لم يوافق عليها (٦) بنسبة (٢، ٥%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٧، ٣٩%) ، و متوسطة بنسبة (٩ ، ٣١%) ، و ضعيفة بنسبة (٣، ٢٣%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٧، ١%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- إستحداث برامج للتدريب عن بعد .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة السابعة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف القائمة بمتوسط حسابي (٠٠٠، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٤) بنسبة (٧، ٨٩%) ، بينما لم يوافق عليها (١٢) بنسبة (٣، ١٠%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥، ٤٠%) ، و متوسطة بنسبة (٦، ٣٣%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦%) ، و شديدة بنسبة (٣، ٤%) .

أما بقية الآليات فقد أعطيت من قبل أفراد العينة درجة موافقة متوسطة ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٩٤٨، ٣) إلى (٦١٢، ٣) درجة ، هذه الآليات هي على التوالي :

- إستحداث برامج للتدريب الذاتي .
- طرح برامج تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .
- تبني استراتيجية الدوران الوظيفي .
- التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة .
- إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص .
- إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب .
- تبني استراتيجية الدوران المهني .
- دمج تخصصات بعض البرامج القائمة .

جدول (١٦-٤)

إجابات عينة الدراسة حول الآليات التى يعتقد أن تزيد فاعلية التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي في ظل ظروف المستقبل و في ضوء النمط المساري مرتبة تنازلياً

م	آليات التدريب التحويلي (في ظل الظروف المستقبلية)	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	المزاوجة بين التعليم و التدريب .	٧٧	٪٧٠	٢٣	٩، ٢٠٪	٩	٢، ٨٪	١	٩، ٠٪	٠	٪٠	**٦٠٠، ٤**
٢	إستحداث برامج للتعليم المستمر .	٦٩	٧، ٦٢٪	٢٨	٥، ٢٥٪	١٠	١، ٩٪	٢	٨، ١٪	١	٩، ٠٪	**٤٧٣، ٤**
٣	تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة وواقعية .	٦٢	٤، ٥٦٪	٣٧	٦، ٣٣٪	١١	٪١٠	٠	٪٠	٠	٪٠	**٤٦٤، ٤**
٤	التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .	٥٢	٣، ٤٧٪	٤٥	٩، ٤٥٪	١٢	٩، ١٠٪	١	٩، ٠٪	٠	٪٠	**٣٤٥، ٤**
٥	إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .	٥٦	٩، ٥٠٪	٤١	٣، ٣٧٪	٨	٣، ٧٪	٤	٦، ٣٪	١	٩، ٠٪	**٣٣٦، ٤**
٦	إستحداث برامج للتدريب التعاونى .	٥٦	٩، ٥٠٪	٣٨	٥، ٣٤٪	١٣	٨، ١١٪	٢	٨، ١٪	١	٩، ٠٪	**٣٢٧، ٤**
٧	إستحداث برامج للتدريب عن بعد .	٥٦	٩، ٥٠٪	٣١	٢، ٢٨٪	١٩	٣، ١٧٪	٤	٦، ٣٪	٠	٪٠	**٢٦٤، ٤**
٨	طرح برامج تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .	٤٢	٢، ٣٨٪	٥١	٤، ٤٦٪	١٣	٨، ١١٪	٤	٦، ٣٪	٠	٪٠	**١٩١، ٤**

٩	إستحداث برامج للتدريب الذاتي .	٥٦	٥٠،٩٪	٣٠	٢٧،٣٪	١٦	١٤،٥٪	٣	٢،٧٪	٥	٤،٥٪	٤،١٧٣
١٠	إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص.	٥٠	٤٥،٥٪	٣٣	٣٠٪	١٧	١٥،٥٪	٨	٧،٣٪	١	٠،٩٪	٤،١٠٠
١١	إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب .	٤٦	٤١،٨٪	٣١	٢٨،٢٪	٢٢	٢٠٪	٥	٤،٥٪	٦	٥،٥٪	٣،٩٦٤
١٢	تبني إستراتيجية الدوران الوظيفي .	٤١	٣٧،٣٪	٣٦	٣٢،٧٪	٢١	١٩،١٪	١١	١٠٪	١	٠،٩٪	٣،٩٥٥
١٣	دمج تخصصات بعض البرامج القائمة .	٣٦	٣٢،٧٪	٤٢	٣٨،٢٪	١٨	١٦،٤٪	١٠	٩،١٪	٤	٣،٦٪	٣،٨٧٣
١٤	التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة والتلمذة .	٣٧	٣٣،٦٪	٣٩	٣٥،٥٪	١٧	١٥،٥٪	١٢	١٠،٩٪	٥	٤،٥٪	٣،٨٢٧
١٥	تبني إستراتيجية الدوران المهنى .	٣٣	٣٠٪	٣٣	٣٠٪	٢٧	٢٤،٥٪	١٥	١٣،٦٪	٢	١،٨٪	٣،٧٢٧
	الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية											**٤،١٧٥**

ملاحظة :

تم حساب المتوسطات الحسابية و التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بهذا النمط .

جدول (١٧-٤)
إجابات عينة الدراسة حول الآليات التى يعتقد أن تزيد فاعلية التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي في ظل ظروف المستقبل و في ضوءالنمط التنموي مرتبة تنازلياً

م	آليات التدريب التحويلي (في ظل الظروف المستقبلية)	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١	المزاوجة بين التعليم و التدريب .	٨٠	٦٩٪	٢١	١٨،١	١٣	١١،٢٪	٢	١،٧٪	٠	٠٪	٤،٥٤٣
٢	إستحداث برامج للتعليم المستمر .	٧٥	٦٤،٧٪	٣١	٢٦،٧٪	٨	٦،٩٪	١	٠،٩٪	١	٠،٩٪	٤،٥٣٤
٣	تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة وواقعية .	٧٣	٦٢،٩٪	٣١	٢٦،٧٪	١١	٩،٥٪	٠	٠٪	١	٠،٩٪	٤،٥٠٩
٤	التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .	٦٨	٥٨،٦٪	٣٥	٣٠،٢٪	١١	٩،٥٪	١	٠،٩٪	١	٠،٩٪	٤،٤٤٨
٥	إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .	٥٨	٥٠٪	٤٧	٤٠،٥٪	٦	٥،٢٪	٤	٣،٤٪	١	٠،٩٪	٤،٣٥٣
٦	إستحداث برامج للتدريب التعاونى .	٥٨	٥٠٪	٣٤	٢٩،٣٪	١٨	١٥،٥٪	٤	٣،٤٪	٢	١،٧٪	٤،٢٢٤
٧	طرح برامج تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .	٤٥	٣٨،٨٪	٥٠	٤٣،١٪	١٦	١٣،٨٪	٥	٤،٣٪	٠	٠٪	٤،١٦٤
٨	إستحداث برامج للتدريب عن بعد .	٥٩	٥٠،٩٪	٣٠	٢٥،٩٪	١٦	١٣،٨٪	٧	٦٪	٤	٣،٤٪	٤،١٤٧
٩	إستحداث برامج للتدريب الذاتي .	٥٧	٤٩،١٪	٣١	٢٦،٧٪	١٦	١٣،٨٪	٦	٥،٢٪	٦	٥،٢٪	٤،٠٩٥
١٠	إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص .	٥٣	٤٥،٧٪	٣١	٢٦،٧٪	٢٠	١٧،٢٪	٨	٦،٩٪	٤	٣،٤٪	٤،٠٤٣
١١	تبني إستراتيجية الدوران الوظيفي .	٤٣	٣٧،١٪	٣٧	٣١،٩٪	٢٨	٢٤،١٪	٦	٥،٢٪	٢	١،٧٪	٣،٩٧٤
١٢	إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب .	٤٩	٤٢،٢٪	٢٥	٢١،٦٪	٢٥	٢١،٦٪	١٠	٨،٦٪	٧	٠،٦٪	٣،٨٥٣
١٣	دمج تخصصات بعض البرامج القائمة .	٣٦	٣١٪	٤٤	٣٧،٩٪	٢٢	١٩٪	١٠	٨،٦٪	٤	٣،٤٪	٣،٨٤٥

١٤	التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة .	٤٧	٥، ٤٠٪	٣٠	٩، ٢٥٪	١٨	٥، ١٥٪	١٣	٢، ١١٪	٨	٩، ٦٪	**٣ ،٨١٩**
١٥	تبني إستراتيجية الدوران المهنى .	٣٤	٣، ٢٩٪	٣٨	٨، ٣٢٪	٢٩	٢٥٪	١٢	٣، ١٠٪	٣	٦، ٢٪	**٣ ،٧٥٩**
الإجمالي العام للمتوسطات الحسابية												**٤ ،١٥٤**

ملاحظة :

تم حساب المتوسطات الحسابية و التكرارات و النسب المئوية حسب عدد الإستجابات المفردة و الضمنية التى رغبت الأخذ بهذا النمط .

و يمكن من قراءة الجدولين (١٦-٤) و (١٧-٤) الخاصين بتحديد الآليات التى يعتقد أفراد عينة الدراسة بأنها تزيد من فاعلية التدريب التحويلي المعد لخدمة سوق العمل النسائي السعودي في ظل ظروف المستقبل التوصل إلى النتائج التالية :

١- أن المتوسط العام الذى أعطته أفراد عينة النمط المساري للآليات التى يمكن في الظروف المستقبلية أن تزيد من فاعلية برامج التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي هو (١٧٥، ٤) وهو يشير إلى متوسط عالي ، بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي لنفس الآليات متوسط عام هو (١٥٤، ٤) وهو أيضاً متوسط عام عاليو لكنه أقل من المتوسط العام الذى أعطى للآليات في ضوء النمط المساري بفارق ضئيل بلغ (٠٢١، ٠) .

٢- أن الآليات جميعها كانت هامة ، حيث أعطى أفراد عينة النمط المساري لجميع الآليات درجة موافقة تدرجت متوسطاتها الحسابية بين (٦٠٠، ٤) إلى (٧٢٧، ٣) درجة ، بينما أعطى أفراد عينة النمط التنموي درجة موافقة تدرجت متوسطاتها الحسابية بين (٥٤٣، ٤) إلى(٧٥٩، ٣). أي أنها تنوعت بين درجة موافقة عالية ، و درجة موافقة متوسطة ، و لم توجد أي درجة موافقة ضعيفة أو عدم موافقة .

٣- هناك (١٠) آليات قوية في ظل النمط المساري أعطتها أفراد عينة هذا النمط درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٦٠٠، ٤) إلى (١٠٠، ٤) درجة . هذه الآليات كما يوضحها جدول (١٦-٤) هي على التوالي:

- المزاوجة بين التعليم و التدريب .

وهى من أقوى الآليات التى إعتقد أفراد عينة النمط المساري بفاعليتها مع برامج التدريب التحويلي للعمالة النسائية في ظل الظروف المستقبلية فقد إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٦٠٠، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٩) بنسبة (١، ٩٩%) ، بينما لم يوافق عليها (١) بنسبة (٩، ٠%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٧٠%) ، و متوسطة بنسبة (٩، ٢٠%) ، و ضعيفة بنسبة (٢، ٨%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٩، ٠%) .

- إستحداث برامج للتعليم المستمر .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الثانية من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٤٧٣، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٧) بنسبة (٣، ٩٧%) ، بينما لم يوافق عليها (٣) بنسبة (٧، ٢%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٧، ٦٢%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٢٥%) ، و ضعيفة بنسبة (١، ٩%)، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٨، ١%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠ %) .

- تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة وواقعية .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الثالثة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٤٦٤، ٤) ، حيث وافق عليها جميع عينة الدراسة (١١٠) بنسبة (١٠٠%) ، و لم توجد أي درجة لعدم الموافقة ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٤، ٥٦%) ، و متوسطة بنسبة (٦، ٣٣%) ، و ضعيفة بنسبة (١٠%) .

- التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الرابعة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٣٤٥، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٩) بنسبة (١، ٩٩%) ، بينما لم يوافق عليه (١) بنسبة (٩، ٠%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٣، ٤٧%) ، و متوسطة بنسبة (٩، ٤٥%) ، و ضعيفة بنسبة (٩، ١٠%) ، بينما جاءت عدم الموافقة شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .
وهذه الآلية إحتلت المرتبة الخامسة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٣٣٦، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٥) بنسبة (٥، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليه (٥) بنسبة (٥، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٥٠%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٣٧%) ، و ضعيفة بنسبة (٣، ٧%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦، ٣%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠ %) .
- إستحداث برامج للتدريب التعاوني .
وهذه الآلية إحتلت المرتبة السادسة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٣٢٧، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٧) بنسبة (٣، ٩٧%) ، بينما لم يوافق عليه (٣) بنسبة (٧، ٢%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٥٠%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٣٤%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ١١%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٨، ١%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠ %) .

- إستحداث برامج للتدريب عن بعد .
وهذه الآلية إحتلت المرتبة السابعة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٢٦٤، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٦%) ، بينما لم يوافق عليها (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٥٠%) ، و متوسطة بنسبة (٢، ٢٨%) ، وضعيفة بنسبة (٣، ١٧%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٣%) .
- طرح برامج تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .
وهذه الآلية إحتلت المرتبة الثامنة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (١٩١، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٦) بنسبة (٤، ٩٦%)، بينما لم يوافق عليها (٤) بنسبة (٦، ٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٢، ٣٨%) ، و متوسطة بنسبة (٤، ٤٦%)، وضعيفة بنسبة (٨، ١١%)، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٦، ٣%) .
- إستحداث برامج للتدريب الذاتي .
وهذه الآلية إحتلت المرتبة التاسعة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (١٧٣، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٢) بنسبة (٧، ٩٢%) ، بينما لم يوافق عليها (٨) بنسبة (٣، ٧%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٥٠%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٢٧%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٤%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٧، ٢%) ، و شديدة بنسبة (٥، ٤%) .
- إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص .
وهذه الآلية إحتلت المرتبة العاشرة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (١٠٠، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٠) بنسبة (٩، ٩٠%)، بينما لم يوافق عليها (١٠) بنسبة (١، ٩%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥، ٤٥%) ، و متوسطة بنسبة (٣٠%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٣، ٧%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .
أما بقية الآليات فقد أعطيت من قبل أفراد عينة الدراسة درجة موافقة متوسطة ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٩٦٤، ٣) إلى (٧٢٧، ٣) درجة ، هذه الآليات هي على التوالي:
- إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب .

- تبني استراتيجية الدوران الوظيفي .
- دمج تخصصات بعض البرامج القائمة .
- التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة .
- تبني استراتيجية الدوران المهني .

٤- هناك (١٠) آليات قوية في ظل النمط التنموي أعطتها أفراد عينة هذا النمط درجة موافقة عالية تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٥٤٣، ٤) إلى (٠٤٣، ٤) درجة . هذه الآليات كما يوضحها جدول (١٧-٤) هي على التوالي:
- المزاوجة بين التعليم و التدريب .

وهي من أقوى الآليات التى إعتقد أفراد عينة النمط التنموي بفاعليتها مع برامج التدريب التحويلي للعمالة النسائية في ظل الظروف المستقبلية فقد إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٥٤٣، ٤) ، حيث وافق عليها (١١٤) بنسبة (٣، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليها (٢) بنسبة (٧، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٦٩%) ، و متوسطة بنسبة (١، ١٨%) ، و ضعيفة بنسبة (٢، ١١%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٧، ١%) .

- إستحداث برامج للتعليم المستمر .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الثانية من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٥٣٤، ٤) ، حيث وافق عليها (١١٤) بنسبة (٣، ٩٨%)، بينما لم يوافق عليها (٢) بنسبة (٧، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٧، ٦٤%) ، و متوسطة بنسبة (٧، ٢٦%) ، و ضعيفة بنسبة (٩، ٦%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٩، ٦%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة وواقعية .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الثالثة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٥٠٩، ٤) ، حيث وافق عليها (١١٥) بنسبة (١، ٩٩%)، بينما لم يوافق عليها (١) بنسبة (٩، ٠%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٦٢%) ، و متوسطة بنسبة (٧، ٢٦%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ٩%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الرابعة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٤٤٨، ٤) ، حيث وافق عليها (١١٤) بنسبة (٣، ٩٨%) ، بينما لم يوافق عليها (٢) بنسبة (٧، ١%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٦، ٥٨%) ، و متوسطة بنسبة (٢، ٣٠%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ٩%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٩، ٠%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الخامسة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٢٣٥٣، ٤) ، حيث وافق عليها (١١١) بنسبة (٧، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليها (٥) بنسبة (٣، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥٠%) ، و متوسطة بنسبة (٥، ٤٠%) ، و ضعيفة بنسبة (٢، ٥%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٤، ٣%) ، و شديدة بنسبة (٩، ٠%) .

- إستحداث برامج للتدريب التعاونى .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة السادسة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٢٢٤، ٤) ، حيث وافق عليها (١١٠) بنسبة (٨، ٩٤%) ، بينما لم يوافق عليها (٦) بنسبة (٢، ٥%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٥٠%) ، و متوسطة بنسبة (٣، ٢٩%) ، و ضعيفة بنسبة (٥، ١٥%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٤، ٣%) ، و شديدة بنسبة (٧، ١%) .

- طرح برامج تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة السابعة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (١٦٤، ٤) ، حيث وافق عليها (١١١) بنسبة (٧، ٩٥%) ، بينما لم يوافق عليها (٥) بنسبة (٣، ٤%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٨، ٣٨%) ، و متوسطة بنسبة (١، ٤٣%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ١٣%) ، بينما جاءت عدم الموافقة ضعيفة بنسبة (٣، ٤%) .

- إستحداث برامج للتدريب عن بعد .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة الثامنة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (١٤٧، ٤) ، حيث وافق عليها (١٠٥) بنسبة (٥، ٩٠%) ، بينما لم يوافق عليها (١١) بنسبة (٥، ٩%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٩، ٥٠%) ، و متوسطة بنسبة (٩، ٢٥%) ، و ضعيفة بنسبة (٨، ١٣%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦%) ، و شديدة بنسبة (٤، ٣%) .

- إستحداث برامج للتدريب الذاتي .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة التاسعة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٤،٠٩٥) ، حيث وافق عليها (١٠٤) بنسبة (٨٩،٧%) ، بينما لم يوافق عليها (١٢) بنسبة (١٠،٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٤٩،١%) ، و متوسطة بنسبة (٢٦،٧%) ، و ضعيفة بنسبة (١٣،٨%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٥،٢%) ، و شديدة بنفس النسبة (٥،٢%) .

- إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص .

وهذه الآلية إحتلت المرتبة العاشرة من حيث ترتيب أفضل الآليات في ظل الظروف المستقبلية بمتوسط حسابي (٤،٠٤٣) ، حيث وافق عليها (١٠٤) بنسبة (٨٩،٧%) ، بينما لم يوافق عليها (١٢) بنسبة (١٠،٣%) ، و تدرجت الموافقة بين عالية بنسبة (٤٥،٧%) ، و متوسطة بنسبة (٢٦،٧%) ، و ضعيفة بنسبة (١٧،٢%) ، بينما تدرجت عدم الموافقة بين ضعيفة بنسبة (٦،٩%) ، و قوية بنسبة (٣،٤%) .

أما بقية الآليات فقد أعطيت من قبل أفراد عينة الدراسة درجة موافقة متوسطة ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣،٩٧٤) إلى (٣،٧٥٩) درجة ، هذه الآليات هي على التوالي :

- تبني استراتيجية الدوران الوظيفي .
- إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب .
- دمج تخصصات بعض البرامج القائمة .
- التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة .
- تبني استراتيجية الدوران المهني .

الإجابة على السؤال الخامس :

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة التى رغبت الأخذ بالنمط المساري ، و فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة التى رغبت الأخذ بالنمط التنموي حول أبعاد الدراسة تبعاً لمتغير الجنس ، و الجنسية ، و مجال المؤهل العلمي ، و سنوات الخبرة ، و الرتبة العلمية ، و طبيعة العمل ، و طبيعة النشاط العام للمؤسسة التى ينتمون إليها ، و الجهة التابعة لها ؟

و للإجابة عن هذا السؤال تم إستخدام الآتي :

أ- إختبار (ت) T- test لتحديد الفروق بين متوسط درجة موافقة عينة النمط المساري على أبعاد الدراسة تبعاً لمتغير الجنس ، و الجنسية ، و مجال المؤهل العلمى للفرد المستجيب ، و طبيعة النشاط العام للمؤسسة التى ينتمي إليها ، و الجهة التابعة لها . و إختبار (ف) F-test لبيان الفروق تبعاً لسنوات الخبرة ، و طبيعة العمل ، و الرتبة العلمية للفرد المستجيب .

ب- إختبار (ت) T- test لتحديد الفروق بين متوسط درجة موافقة عينة النمط التنموي على أبعاد الدراسة تبعاً لمتغير الجنس ، و الجنسية ، و مجال المؤهل العلمى للفرد المستجيب ، و طبيعة النشاط العام للمؤسسة التى ينتمي إليها ، و الجهة التابعة لها . و إختبار (ف) F-test لبيان الفروق تبعاً لسنوات الخبرة ، و طبيعة العمل ، و الرتبة العلمية للفرد المستجيب .

و تبين جداول (١٨-٤) ، (١٩-٤) ، (٢٠-٤) ، (٢١-٤) ، (٢٢-٤) ، (٢٣-٤) ، (٢٤-٤) ، (٢٥-٤) نتائج هذه الإختبارات على النحو التالي :

جدول (١٨-٤)

إختبار (ت) لأبعاد الدراسة تبعاً لمتغيرالجنس

البعد	الجنس	في ضوء النمط المساري: العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	في ضوء النمط التنموي: العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
موقف عينة الدراسة من التدريب التحويلي	ذكر	٧٣	٥٨٩، ١٠	٧٩٣، ٢	٣٢، ١	١٠٨	١٩٢، ٠	٧٥	٤٥٣، ٩	١٤٦، ٣	٨٢، ٠	١١٤	٤١٧، ٠
	أنثي	٣٧	٨١١، ٩	٩٨٩، ٢				٤١	٩٥١، ٨	١٨٦، ٣			
مبررات منشآت الأعمال	ذكر	٧٣	٩٥١، ١	٤٢٠، ٠	٨٥، ٢	١٠٨	٠٠٦، ٠*	٧٥	١٩٥، ٢	٤٧٧، ٠	٨٧، ٢	١١٤	٠٥٥، ٠
	أنثي	٣٧	٦٨٢، ١	٤٨٨، ٠				٤١	٩٢٨، ١	٤٧٩، ٠			
مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية	ذكر	٧٣	٩٧٢، ١	٥٠١، ٠	٥٢، ١	١٠٨	١٣٣، ٠	٧٥	٠٣٦، ٢	٥٦٩، ٠	٦٣، ٣	١١٤	٠٠٠، ٠*
	أنثي	٣٧	٨٠١، ١	٥٨٧، ٠				٤١	٦٤٩، ١	٥٣٧، ٠			
مبررات قوى العمل النسائي	ذكر	٧٣	١٣١، ٢	٥٩٢، ٠	٤٠، ٢	١٠٨	٠١٩، ٠*	٧٥	٠٤٦، ٢	٦١٠، ٠	٧٥، ٢	١١٤	٠٠٧، ٠*
	أنثي	٣٧	٨٣١، ١	٦٣٢، ٠				٤١	٧١١، ١	٦٣٨، ٠			
أهداف التدريب التحويلي	ذكر	٧٣	١٦٨، ٢	٦٨٠، ٠	٣٤، ٣	١٠٨	٠٠١، ٠*	٧٥	١٠٢، ٢	٦٦٩، ٠	٠٨، ٣	١١٤	٠٠٣، ٠*
	أنثي	٣٧	٧٥٩، ١	٥٦٥، ٠				٤١	٧٠٦، ١	٦٥٨، ٠			
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة	ذكر	٧٣	٠٥١، ٢	٥٠٣، ٠	١٩، ٢	١٠٨	٠٣٢، ٠*	٧٥	١٢١، ٢	٥٢٧، ٠	٣٠، ٣	١١٤	٠٠١، ٠*
	أنثي	٣٧	٨٢١، ١	٥٢٦، ٠				٤١	٧٦٩، ١	٥٦١، ٠			
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف المستقبلية	ذكر	٧٣	٨٨٣، ١	٤٩٠، ٠	٦٨، ١	١٠٨	٠٩٧، ٠	٧٥	٩٣٧، ١	٥١٨، ٠	٦٨، ٢	١١٤	٠٠٩، ٠*
	أنثي	٣٧	٧١١، ١	٥١١، ٠				٤١	٦٧٨، ١	٤٨٩، ٠			

* دالة عند مستوى ٠٥، ٠ فأقل .

و تظهر نتائج جدول (٤-١٨) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين مجموعتي أفراد عينة النمط المساري بحسب الجنس لصالح الذكور فيما يتعلق ببعض أبعاد الدراسة و هي:

- مبررات منشآت الأعمال في سوق العمل السعودي للتحول نحو فلسفة التدريب التحويلي حيث قيمة ت (٨٥، ٢) عند مستوى دلالة (٠٠٦، ٠) .
- مبررات قوى العمل النسائي حيث قيمة ت (٤٠، ٢) عند مستوى دلالة (٠١٩، ٠) .
- أهداف التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي حيث قيمة ت (٣٤، ٣) عند مستوى دلالة (٠٠١، ٠) .
- آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة حيث قيمة ت (١٩، ٢) عند مستوى دلالة (٠٣٢، ٠) .

كما تظهر نتائج جدول (١٨-٤) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين مجموعتي أفراد عينة النمط التنموي بحسب الجنس لصالح الذكور فيما يتعلق ببعض أبعاد الدراسة وهي :

- مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية في سوق العمل السعودي للتحول نحو فلسفة التدريب التحويلي حيث قيمة ت (٦٣، ٣) عند مستوى دلالة (٠٠٠، ٠) .
- مبررات قوى العمل النسائي حيث قيمة ت (٧٥، ٢) عند مستوى دلالة (٠٠٧، ٠) .
- أهداف التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي حيث قيمة ت (٠٨، ٣) عند مستوى دلالة (٠٠٣، ٠) .
- آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة حيث قيمة ت (٣٠، ٣) عند مستوى دلالة (٠٠١، ٠) .
- آليات التدريب التحويلي في ظل ظروف المستقبل حيث قيمة ت (٦٨، ٢) عند مستوى دلالة (٠٠٩، ٠) .

جدول (١٩-٤)

إختبار (ت) لأبعاد الدراسة تبعاً لمتغير الجنسية

البعد	الجنسية	في ضوء النمط المساري						في ضوء النمط التنموي					
		العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
موقف عينة الدراسة من التدريب التحويلي	سعودي غيرسعودي	٩٦ ١٤	١٠ ،٣٣٣ ١٠ ،٢٨٥	٢ ،٨٤٢ ٣ ،١٧٣	٠ ،٠٥	١٠٨	،٩٥٨ ٠	١٠٣ ١٣	٩ ،٣٠١ ٩ ،٠٧٦	٣ ،١٨٣ ٣ ،٠٤٠	٠ ،٢٥	١١٤	٠ ،٨٠٧
مبررات منشآت الأعمال	سعودي غيرسعودي	٩٦ ١٤	١ ،٨٦٥ ١ ،٨٣١	٠ ،٤٥٢ ٠ ،٥٢٨	٠ ،٢٣	١٠٨	،٨٢٠ ٠	١٠٣ ١٣	٢ ،١١٣ ٢ ،٠٠٣	٠ ،٤٧٩ ٠ ،٦٠١	٠ ،٦٤	١١٤	٠ ،٥٣٤
مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية	سعودي غيرسعودي	٩٦ ١٤	١ ،٨٧٨ ٢ ،١٦٢	٠ ،٥١٦ ٠ ،٦١٤	-١ ،٦٥	١٠٨	،١١٩ ٠	١٠٣ ١٣	١ ،٨٧٠ ٢ ،١٣٢	٠ ،٥٧٠ ٠ ،٦٧٩	-٠ ،٣٤	١١٤	٠ ،٢٠٢
مبررات قوى العمل النسائي	سعودي غيرسعودي	٩٦ ١٤	٢ ،٠٥٤ ١ ،٨٦٨	٠ ،٦٣٥ ٠ ،٤٩٠	١ ،٢٨	١٠٨	،٢١٧ ٠	١٠٣ ١٣	١ ،٩٣٨ ١ ،٨٤٠	٠ ،٦٤٥ ٠ ،٥٩٨	٠ ،٥٥	١١٤	٠ ،٥٨٧
أهداف التدريب التحويلي	سعودي غيرسعودي	٩٦ ١٤	٢ ،٠٣٨ ١ ،٩٨٠	٠ ،٦٧٠ ٠ ،٦٨٩	٠ ،٣٠	١٠٨	،٧٧١ ٠	١٠٣ ١٣	١ ،٩٣٣ ٢ ،١٨٨	٠ ،٦٧٢ ٠ ،٨٠٣	-١ ،٠٩	١١٤	٠ ،٢٩٢
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة	سعودي غيرسعودي	٩٦ ١٤	١ ،٩٦٧ ٢ ،٠١٩	٠ ،٥٣٧ ٠ ،٣٩٣	-٠ ،٤٤	١٠٨	،٦٦٧ ٠	١٠٣ ١٣	١ ،٩٨٤ ٢ ،٠٩٢	٠ ،٥٦٦ ٠ ،٥٤٩	-٠ ،٦٧	١١٤	٠ ،٥١٦
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف المستقبلية	سعودي غيرسعودي	٩٦ ١٤	١ ،٨٢٣ ١ ،٨٣٨	٠ ،٥٢٢ ٠ ،٣٤٩	-٠ ،١٣	١٠٨	،٨٩٤ ٠	١٠٣ ١٣	١ ،٨٤٥ ١ ،٨٥١	٠ ،٥٣٠ ٠ ،٤٦٤	-٠ ،٠٤	١١٤	٠ ،٩٣٦

* دالة عند مستوى ٠٥، ٠ فأقل .

و تظهر نتائج جدول (١٩-٤) أنه لا يوجد فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠٥، ٠) بين مجموعتي أفراد عينة النمط المساري ، و كذلك بين أفراد عينة النمط التنموي بحسب الجنسية فيما يتعلق بأبعاد الدراسة .

جدول (٢٠-٤)

إختبار (ت) لأبعاد الدراسة تبعاً لمتغير مجال المؤهل العلمي

البعد	مجال المؤهل العلمي	في ضوء النمط المساري						في ضوء النمط التنموي					
		العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
موقف عينة الدراسة من التدريب التحويلي	تربوي غيرتربوي	٤٣ ٦٧	١٠،٢٥٥ ١٠،٣٧٣	٢،٨٩٦ ٢،٨٧٥	-٠،٢١	١٠٣	٠،٨٣٦	٤٥ ٧١	٨،٧٣٣ ٩،٦١٩	٣،٤٤٠ ٢،٩٣٤	-١،٤٣	١١٤	٠،١٥٧
مبررات منشآت الأعمال	تربوي غيرتربوي	٤٣ ٦٧	١،٨٦٩ ١،٨٥٥	٠،٥٧١ ٠،٣٧٦	٠،١٣	١٠٣	٠،٨٩٣	٤٥ ٧١	٢،٠٧٨ ٢،١١٥	٠،٥٨٨ ٠،٤٢٥	-٠،٣٦	١١٤	٠،٧١٧
مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية	تربوي غيرتربوي	٤٣ ٦٧	١،٩٢٦ ١،٩٠٧	٠،٦٠٣ ٠،٤٩٠	٠،١٧	١٠٣	٠،٨٦٨	٤٥ ٧١	١،٧٧٧ ١،٩٧٧	٠،٥٨٥ ٠،٥٧٧	-١،٨٠	١١٤	٠،٠٧٦
مبررات قوى العمل النسائي	تربوي غيرتربوي	٤٣ ٦٧	٢،٠٥٠ ٢،٠١٨	٠،٧٤٥ ٠،٥٢٩	٠،٢٤	١٠٣	٠،٨٠٩	٤٥ ٧١	١،٨٧١ ١،٩٦٣	٠،٧٥٧ ٠،٥٥٢	-٠،٧٦	١١٤	٠،٤٨٦
أهداف التدريب التحويلي	تربوي غيرتربوي	٤٣ ٦٧	١،٩٨٧ ٢،٠٥٨	٠،٧١٦ ٠،٦٤١	-٠،٥٣	١٠٣	٠،٥٩٥	٤٥ ٧١	١،٨٩٨ ٢،٠٠٢	٠،٧٦٥ ٠،٦٣٩	-٠،٧٦	١١٤	٠،٤٥١
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة	تربوي غيرتربوي	٤٣ ٦٧	١،٨٥٨ ٢،٠٤٧	٠،٥٢٠ ٠،٥١٠	-١،٨٧	١٠٣	٠،٠٦٤	٤٥ ٧١	١،٨٦٨ ٢،٠٧٧	٠،٥٢٤ ٠،٥٧٥	-٢،٠٢	١١٤	٠،٠٤٦*
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف المستقبلية	تربوي غيرتربوي	٤٣ ٦٧	١،٧٦٢ ١،٨٦٥	٠،٤٩١ ٠،٥٠٨	-١،٠٦	١٠٣	٠،٢٩٣	٤٥ ٧١	١،٧٣٠ ١،٩١٩	٠،٥١٩ ٠،٥١٢	-١،٩٢	١١٤	٠،٠٥٨

* دالة عند مستوى ٠،٠٥ فأقل .

و تظهر نتائج جدول (٢٠-٤) أنه لايوجد فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠٥) بين مجموعتي أفراد عينة النمط المساري بحسب نوع المؤهل العلمي فيما يتعلق بأبعاد الدراسة .

بينما تظهر فروقاً دالة إحصائياً بين مجموعتي أفراد عينة النمط التنموي بحسب نوع المؤهل العلمي فيما يتعلق ببعد آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة لصالح الإناث حيث قيمة ت (-٢،٠٢) عند مستوى دلالة (٠،٠٤٦) .

جدول (٢١-٤)

إختبار (ت) لأبعاد الدراسة تبعاً لمتغير الجهة التى تتبعها المؤسسة المنتمون إليها

البعد	نوع القطاع	في ضوء النمط المساري						في ضوء النمط التنموي					
		العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
إتجاهات عينة الدراسة نحو التدريب التحويلي	حكومي خاص	٥٧ ٥٢	١٠،٢٨٠٧ ١٠،٤٠٣٨	٢،٨٠٨ ٢،٩٨٥	-٠،٢٢	١٠٧	،٨٢٥ ٠	١٠٤ ١٢	٩،٣٩٤ ٨،٢٥٠	٣،١٦٤ ٣،٠١٩	١،٢٤	١١٤	٠،٢٣٧
مبررات منشآت الأعمال	حكومي خاص	٥٧ ٥٢	٢،١٢٦٩ ٢،١٣٧٦	٠،٥٤٦ ٠،٤٦٨	-٠،١١	١٠٧	،٩١٢ ٠	١٠٤ ١٢	٢،١١١ ٢،٠١٢	٠،٤٩٣ ٠،٤٩٨	٠،٦٥	١١٤	٠،٥٢٧
مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية	حكومي خاص	٥٧ ٥٢	١،٩٨٥٦ ١،٨٣٩٢	٠،٥١٧ ٠،٥٥٤	١،٤٢	١٠٧	،١٥٧ ٠	١٠٤ ١٢	١،٩٢٤ ١،٦٨١	٠،٥٩٢ ٠،٤٩٩	١،٥٧	١١٤	٠،١٣٩
مبررات قوى العمل النسائي	حكومي خاص	٥٧ ٥٢	٢،٠٧٤٢ ١،٩٦٦٠	٠،٦٣٤ ٠،٥٩٧	٠،٩٢	١٠٧	،٣٦١ ٠	١٠٤ ١٢	١،٩٥٤ ١،٦٩٨	٠،٦٤٥ ٠،٥٤١	١،٥١	١١٤	٠،١٥١
أهداف التدريب التحويلي	حكومي خاص	٥٧ ٥٢	٢،٠٠٩٧ ٢،٠٣٨٥	٠،٦٢٦ ٠،٧١٧	-٠،٢٢	١٠٧	،٨٢٥ ٠	١٠٤ ١٢	١،٩٩٥ ١،٦٧٥	٠،٦٩٩ ٠،٥٤٢	١،٨٧	١١٤	٠،٠٨١
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة	حكومي خاص	٥٧ ٥٢	١،٩٨٢٥ ١،٩٥٦٤	٠،٥٢١ ٠،٥٢٥	٠،٢٦	١٠٧	،٧٩٦ ٠	١٠٤ ١٢	٢،٠٢٥ ١،٧٤٤	٠،٥٦٠ ٠،٥٤٤	١،٦٩	١١٤	٠،١١٤
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف المستقبلية	حكومي خاص	٥٧ ٥٢	١،٧٦٨٤ ١،٨٧٦٩	٠،٥١٦ ٠،٤٨٢	-١،١٣	١٠٧	،٢٥٩ ٠	١٠٤ ١٢	١،٨٦٦ ١،٦٧٢	٠،٥١٥ ٠،٥٦١	١،١٤	١١٤	٠،٢٧٤

* دالة عند مستوى ٠٥، ٠ فأقل .

و تظهر نتائج جدول (٢١-٤) أنه لا يوجد فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠٥، ٠) بين مجموعتي أفراد عينة النمط المساري ، و كذلك بين أفراد عينة النمط التنموي بحسب الجهة التى تتبعها المؤسسة المنتمون إليها فيما يتعلق بأبعاد الدراسة .

جدول (٢٢-٤)

إختبار (ت) لأبعاد الدراسة تبعاً لمتغيرالنشاط المؤسسة العام

البعد	النشاط العام للمؤسسة	في ضوء النمط المساري						في ضوء النمط التنموي					
		العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
موقف عينة الدراسة من التدريب التحويلي	تعليمي تعليمي مع أنشطة أخرى	٩٨ ١٢	١٠،٣٩٨ ٩،٧٥٠	٢،٧٩٨ ٣،٤٩٤	٠،٦٢	١٠٨	،٥٤٧ ٠	٦٢ ٥٤	٩،٠١٦ ٩،٥٧٤	٣،٠٦٥ ٣،٢٦٠	-٠،٩٥	١١٤	٠،٣٤٧
مبررات منشآت الأعمال	تعليمي تعليمي مع أنشطة أخرى	٩٨ ١٢	٢،١٦٥٢ ٢،٠٠٠	٠،٥٣٣ ٠،٥٠٤	١،٠٦	١٠٨	،٣٠٥ ٠	٦٢ ٥٤	٢،١٦١ ٢،٠٣١	٢،١٦١ ٢،٠٣١	١،٤٥	١١٤	٠،١٤٩
مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية	تعليمي تعليمي مع	٩٨ ١٢	١،٩٣٦٩ ١،٧٣٤٨	٠،٥٤٤ ٠،٤٣١	١،٤٩	١٠٨	،١٥٧ ٠	٦٢ ٥٤	١،٩٩٧ ١،٧٨٧	٠،٥٥١ ٠،٦٠٩	١،٩٣	١١٤	٠،٠٥٦

	أنشطة أخرى												
مبررات قوى العمل النسائي	تعليمي تعليمي مع أنشطة أخرى	٩٨ ١٢	٢ ،٠٥٢٦ ١ ،٨٥٢٦	٠ ،٦٣٢ ٠ ،٤٨٩	١ ،٢٩	١٠٨	،٢١٥ ٠	٦٢ ٥٤	٢ ،٠١٩ ١ ،٨٢١	٠ ،٦٦١ ٠ ،٥٩٩	١ ،٦٩	١١٤	٠ ،٠٩٣
أهداف التدريب التحويلي	تعليمي تعليمي مع أنشطة أخرى	٩٨ ١٢	٢ ،٠٥٦٧ ١ ،٨١٩٤	٠ ،٦٨٩ ٠ ،٤٤١	١ ،٦٣	١٠٨	،١١٩ ٠	٦٢ ٥٤	١ ،٩٥٧ ١ ،٩٦٨	٠ ،٦٧٩ ٠ ،٧٠٧	٠ ،٠٩–	١١٤	٠ ،٩٣٢
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة	تعليمي تعليمي مع أنشطة أخرى	٩٨ ١٢	١ ،٩٩٢١ ١ ،٨٣٣٣	٠ ،٥٢٦ ٠ ،٤٥٧	١ ،١١	١٠٨	،٢٨٥ ٠	٦٢ ٥٤	٢ ،٠١٤ ١ ،٩٧٦	٠ ،٥٦٦ ٠ ،٥٦٤	٠ ،٣٦	١١٤	٠ ،٧٢٢
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف المستقبلية	تعليمي تعليمي مع أنشطة أخرى	٩٨ ١٢	١ ،٨٥١٠ ١ ،٦١٦٧	٠ ،٤٨٦ ٠ ،٥٩٧	١ ،٣١	١٠٨	،٢١٤ ٠	٦٢ ٥٤	١ ،٨١٧ ،٨٧٩٩ ١	٠ ،٥٢٨ ٠ ،٥١٦	٠ ،٦٤–	١١٤	٠ ،٥٢٦

* دالة عند مستوى ٠٥، ٠ فأقل .

و يظهر من نتائج جدول (٢٢-٤) أنه لا يوجد فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠٥، ٠) بين مجموعتي أفراد عينة النمط المساري ، و كذلك بين أفراد عينة النمط التنموي تبعاً لمتغير النشاط العام للمؤسسة التى ينتمون إليها فيما يتعلق بأبعاد الدراسة .

جدول (٢٣-٤)
إختبار (ف) لأبعاد الدراسة تبعاً لمتغيرسنوات الخبرة

البعد	مصدر التباين	في ضوء النمط المساري					في ضوء النمط التنموي				
		درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
موقف عينة الدراسة من التدريب التحويلي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٤ ١٠٥ ١٠٩	١٠٧ ،١٥٥٥ ٧٩١ ،٠٦٢٦ ٨٩٨ ،٢١٨٢	٢٦ ،٧٨٨٩ ٧ ،٥٣٣٩	٣ ،٥٥٥٨	٠ ،٠٩٢	٤ ١١١ ١١٥	٥٦ ،٦١٠٦ ١٠٨٨ ،٥٦١٩ ١١٤٥ ،١٧٢٤	١٤ ،١٥٢٦ ٩ ،٨٠٦٩	١ ،٤٤٣١	٠ ،٢٢٤٥
مبررات منشآت الأعمال	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٤ ١٠٥ ١٠٩	١ ،٥٤٤١ ٢١ ،٥٠٢٣ ٢٣ ،٠٤٦٤	٠ ،٣٨٦٠ ٠ ،٢٠٤٨	١ ،٨٨٥٠	٠ ،١١٨٥	٤ ١١١ ١١٥	١ ،٨٠٨٩ ٢٦ ،٠٦٨٤ ٢٧ ،٨٧٧٣	٠ ،٤٥٢٢ ٠ ،٢٣٤٩	١ ،٩٢٥٦	٠ ،١١١١
مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٤ ١٠٥ ١٠٩	١ ،٢١١٣ ٢٩ ،٩٦٦٨ ٣١ ،١٧٨١	٠ ،٣٠٢٨ ٠ ،٢٨٥٤	١ ،٠٦١١	٠ ،٣٧٩٦	٤ ١١١ ١١٥	١ ،١٩٢٩ ٣٨ ،٢٦٧٩ ٣٩ ،٤٦٠٨	٠ ،٢٩٨٢ ٠ ،٣٤٤٨	٠ ،٨٦٥٠	٠ ،٤٨٧٤
مبررات قوى العمل النسائي	بين المجموعات داخل المجموعات	٤ ١٠٥	٠ ،٨٨٣٨ ٤٠ ،٩٢٩٢	٠ ،٢٢٠٩ ٠ ،٣٨٩٨	٠ ،٥٦٦٨	٠ ،٦٨٧٣	٤ ١١١	٣ ،١٨٧٦ ٤٣ ،٥٨٥١	٠ ،٧٩٦٩ ٠ ،٣٩٢٧	٢ ،٠٢٩٥	٠ ،٠٩٥١

	المجموع	١٠٩	٤١ ،٨١٣٠				١١٥	٤٦ ،٧٧٢٦			
أهداف التدريب التحويلي	بين المجموعات	٤	٠ ،٩٦٦٩	٠ ،٢٤١٧	٠ ،٥٣٠٢	٠ ،٧١٣٨	٤	٠ ،١٢٨٨	٠ ،٠٣٢٢	٠ ،٠٦٥٦	٠ ،٩٩٢٠
	داخل المجموعات	١٠٥	٤٧ ،٨٧٦٢	٠ ،٤٥٦٠			١١١	٥٤ ،٤٦١٣	٠ ،٤٩٠٦		
	المجموع	١٠٩	٤٨ ،٨٤٣١				١١٥	٥٤ ،٥٩٠١			
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة	بين المجموعات	٤	١ ،٣٣٠٦	٠ ،٣٣٢٧	١ ،٢٤٢٢	٠ ،٢٩٧٧	٤	٠ ،٩٧٤٥	٠ ،٢٤٣٦	٠ ،٧٦٢٨	٠ ،٥٥١٦
	داخل المجموعات	١٠٥	٢٨ ،١١٩١	٠ ،٢٦٧٨			١١١	٣٥ ،٤٥٠٨	٠ ،٣١٩٤		
	المجموع	١٠٩	٢٩ ،٤٤٩٧				١١٥	٣٦ ،٤٢٥٣			
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف المستقبلية	بين المجموعات	٤	١ ،٤١٢٦	٠ ،٣٥٣١	١ ،٤٢٤٧	٠ ،٢٣٠٩	٤	١ ،٩٠٠٢	٠ ،٤٧٥٠	١ ،٧٩٩٥	٠ ،١٣٤٠
	داخل المجموعات	١٠٥	٢٦ ،٠٢٧٢	٠ ،٢٤٧٩			١١١	٢٩ ،٣٠٣٥	٠ ،٢٦٤٠		
	المجموع	١٠٩	٢٧ ،٤٣٩٨				١١٥	٣١ ،٢٠٣٧			

* دالة عند مستوى ٠٥، ٠ فأقل .

و يظهر من نتائج جدول (٢٣-٤) أنه لا يوجد فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠٥، ٠) بين مجموعتي أفراد عينة النمط المساري ، و كذلك بين أفراد عينة النمط التنموي تبعاً لمتغير سنوات خبرة أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بأبعاد الدراسة .

جدول (٢٤-٤)

إختبار (ف)لأبعاد الدراسة تبعاً لمتغيرطبيعة العمل

البعد	مصدر التباين	في ضوء النمط المساري					في ضوء النمط التنموي				
		درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
موقف عينة الدراسة من التدريب التحويلي	بين المجموعات	٦	٣٦ ،٤٦٤٦	٦ ،٠٧٧٤	٠ ،٧٢٦٤	٠ ،٦٢٩٣	٤	٣٠ ،٠٨٣٠	٧ ،٥٢٠٧	٠ ،٧٤٨	٠ ،٥٦١
	داخل المجموعات	١٠٣	٨٦١ ،٧٥٣٦	٨ ،٣٦٦٥			١١١	١١١٥ ،٠٨٩	١٠ ،٠٤٥٩		
	المجموع	١٠٩	٨٩٨ ،٢١٨٢				١١٥	١١٤٥ ،١٧٢			
مبررات منشآت الأعمال	بين المجموعات	٦	١ ،٠٠٤٠	٠ ،١٦٧٣	٠ ،٧٨١٩	٠ ،٥٨٦	٤	١ ،٣١٨٢	٠ ،٣٢٩٦	١ ،٣٧٧٣	٠ ،٢٤٦٤
	داخل المجموعات	١٠٣	٢٢ ،٠٤٢٣	٠ ،٢١٤٠			١١١	٢٦ ،٥٥٩١	٠ ،٢٣٩٣		
	المجموع	١٠٩	٢٣ ،٠٤٦٤				١١٥	٢٧ ،٨٧٧٣			
مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية	بين المجموعات	٦	١ ،٩٧٥٢	٠ ،٣٢٩٢	١ ،١٦١١	٠ ،٣٣٣	٤	١ ،٦٤١٧	٠ ،٤١٠٤	١ ،٢٠٤٦	٠ ،٣١٣٠
	داخل المجموعات	١٠٣	٢٩ ،٢٠٢٩	٠ ،٢٨٣٥			١١١	٣٧ ،٨١٩٢	٠ ،٣٤٠٧		
	المجموع	١٠٩	٣١ ،١٧٨١				١١٥	٣٩ ، ٤٦٠٨			
مبررات قوى العمل النسائي	بين المجموعات	٦	٢ ،٨١١٤	٣٩ ،٠٠١٦	١ ،٢٣٧٤	٠ ،٢٩٣٤	٤	٣ ،١٨٩١	٠ ،٧٩٧٣	٢ ،٠٣٠٥	٠ ،٠٩٥٠
	داخل المجموعات	١٠٣	٣٩ ،٠٠١٦	٠ ،٣٧٨٧			١١١	٤٣ ،٥٨٣٦	٠ ،٣٩٢٦		
	المجموع	١٠٩	٤١ ،٨١٣٠				١١٥	٤٦ ،٧٧٢٦			
أهداف التدريب التحويلي	بين المجموعات	٦	٤ ،٩٥٩٤	٠ ،٨٢٦٦	١ ،٩٤٠١	٠ ،٠٨١٣	٤	٥ ،٤٣٨٨	١ ،٣٥٩٧	٣ ،٠٧٠٦	٠، ١٩٣
	داخل المجموعات	١٠٣	٤٣ ،٨٨٣١	٠ ،٤٢٦١			١١١	٤٩ ،١٥١٤	٠ ،٤٤٢٨		
	المجموع	١٠٩	٤٨ ،٨٤٣١				١١٥	٥٤ ،٥٩٠١			
آليات التدريب التحويلي في ظل	بين المجموعات	٦	١ ،٨١٥٥	٠ ،٣٠٢٦	١ ،١٢٧٨	٠ ،٣٥١٥	٤	٢ ،٥١٣٣	٠ ،٦٢٨٣	٢ ،٠٥٦٦	٠ ،٠٩١٣
	داخل المجموعات	١٠٣	٢٧ ،٦٣٤٣	٠ ،٢٦٨٣			١١١	٣٣ ،٩١٢٠	٠ ،٣٠٥٥		

البعد	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الظروف القائمة	المجموع	١٠٩	٢٩ ،٤٤٩٧				١١٥	٣٦ ،٤٢٥٣			
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف المستقبلية	بين المجموعات	٦	٣ ،٤٧٧٠	٠ ،٥٧٩٥	٢ ،٤٩٠٩	٠ ،٠٦٧٣	٤	٣ ،١٢٧٠	٠ ،٧٨١٧	٣ ،٠٩٠٦	٠ ،١٨٧
	داخل المجموعات	١٠٣	٢٣ ،٩٦٢٨	٠ ،٢٣٢٦			١١١	٢٨ ،٠٧٦٧	٠ ،٢٥٢٩		
	المجموع	١٠٩	٢٧ ،٤٣٩٨				١١٥	٣١ ،٢٠٣٧			

* دالة عند مستوى ٠٥، ٠ فأقل .

و يظهر من نتائج جدول (٢٤-٤) أنه لا يوجد فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠٥، ٠) بين مجموعتي أفراد عينة النمط المساري ، و كذلك بين أفراد عينة النمط التنموي بحسب طبيعة عمل المستجيب فيما يتعلق بأبعاد الدراسة .

جدول (٢٥-٤)

إختبار (ف)لأبعاد الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

البعد	مصدر التباين	في ضوء النمط المساري					في ضوء النمط التنموي				
		درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
موقف عينة الدراسة من التدريب التحويلي	بين المجموعات	٣	٥١ ،٨٦٠٣	١٧ ،٢٨٦٨	٢ ،١٦٥٠	٠ ،٠٩٦٥	٣	٦٣ ،١٤٠١	٢١ ،٠٤٦٧	٢ ،١٧٧٦	٠ ،٠٩٤٦
	داخل المجموعات	١٠٦	٨٤٦ ،٣٥٧٩	٧ ،٩٨٤٥			١١٢	١٠٨٢ ،٤٧٢	٩ ،٦٦٤٩		
	المجموع	١٠٩	٨٩٨ ،٢١٨٢				١١٥	١١٤٥ ،٦١٢١			
مبررات منشآت الأعمال	بين المجموعات	٣	١ ،٠٤٨٧	٠ ،٣٤٩٦	١ ،٢٥٠٤	٠ ،٢٩٥٣	٣	٠ ،٧٥٠١	٠ ،٢٥٠٠	١ ،٠٣٢٤	٠ ،٣٨١٢
	داخل المجموعات	١٠٦	٢٩ ،٦٣٤٣	٠ ،٢٧٩٦			١١٢	٢٧ ،١٢٧٢	٠ ،٢٤٢٢		
	المجموع	١٠٩	٣٠ ،٦٨٣٠				١١٥	٢٧ ،٨٧٧٣			
مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية	بين المجموعات	٣	١ ،٤٧٧٨	٠ ،٤٩٢٦	١ ،٧٥٨١	٠ ،١٥٩٧	٣	١ ،٩٠١٤	٠ ،٦٣٨٨	١ ،٨٨٩٩	٠ ،١٣٥٤
	داخل المجموعات	١٠٦	٢٩ ،٧٠٠٣	٠ ،٢٨٠٢			١١٢	٣٧ ،٥٥٩٥	٠ ،٣٣٥٤		
	المجموع	١٠٩	٣١ ،١٧٨١				١١٥	٣٩ ،٤٦٠٨			
مبررات قوى العمل النسائي	بين المجموعات	٣	٢ ،٤٢٤٩	٠ ،٨٠٨٣	٢ ،١٧٥٣	٠ ،٠٩٥٢	٣	٢ ،٧٩٥٥	٠ ،٩٣١٨	٢ ،٣٧٣٢	٠ ،٠٧٤١
	داخل المجموعات	١٠٦	٣٩ ،٣٨٨١	٠ ،٣٧١٦			١١٢	٤٣ ،٩٧٧٢	٠ ،٣٩٢٧		
	المجموع	١٠٩	٤١ ،٨١٣٠				١١٥	٤٦ ،٧٧٢٦			
أهداف التدريب التحويلي	بين المجموعات	٣	٦ ،٢٩٤٤	٢ ،٠٩٨١	٥ ،٢٢٧٠	٠٠٢١، ٠*	٣	٥ ،٩٩٣٢	١ ،٩٩٧٧	٤ ،٦٠٤١	٠٠٤، ٠*
	داخل المجموعات	١٠٦	٤٢ ،٥٤٨٧	٠ ،٤٠١٤			١١٢	٤٨ ،٥٩٦٩	٠ ،٤٣٣٩		
	المجموع	١٠٩	٤٨ ،٨٤٣١				١١٥	٥٤ ،٥٩٠١			
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة	بين المجموعات	٣	٢ ،٩٠٨٢	٠ ،٩٦٩٤	٣ ،٨٧١٦	٠١١٤، ٠*	٣	٣ ،٢٣٥٠	١ ،٠٧٨٣	٣ ،٦٣٨٨	٠١٥، ٠*
	داخل المجموعات	١٠٦	٢٦ ،٥٤١٥	٠ ،٢٥٠٤			١١٢	٣٣ ،١٩٠٣	٠ ،٢٩٦٣		
	المجموع	١٠٩	٢٩ ،٤٤٩٧				١١٥	٣٦ ،٤٢٥٣			
آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف المستقبلية	بين المجموعات	٣	١ ،٢٤٦٦	٠ ،٥١٥٥	١ ،٦٨١٥	٠ ،١٧٥٤	٣	١ ،٢٣٤١	٠ ،٤١١٤	١ ،٥٣٧٣	٠ ،٢٠٨٨
	داخل المجموعات	١٠٦	٢٦ ،١٩٣٣	٠ ،٢٤٧١			١١٢	٢٩ ،٩٦٩٦	٠ ،٢٦٧٦		
	المجموع	١٠٩	٢٧ ،٤٣٩٨				١١٥	٣١ ،٢٠٣٧			

* دالة عند مستوى ٠٥، ٠ فأقل .

و من فحص جدول (٢٥-٤) تبين ما يلي :

- هناك فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠٥) بين مجموعتي أفراد عينة النمط المساري بحسب الرتبة العلمية فيما يتعلق بأهداف التدريب التحويلي ، و بتطبيق إختبار شيفيه (Schefe) تبين أن هذه الفروق كانت لصالح أصحاب رتبة أستاذ مساعد و أستاذ و ما يعادلها .
- هناك فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠٥) بين مجموعتي أفراد عينة النمط المساري بحسب الرتبة العلمية فيما يتعلق بآليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة ، و بتطبيق إختبار شيفيه (Schefe) تبين أن هذه الفروق كانت لصالح الأفراد من رتبة محاضر و رتبة أستاذ مساعد .
- هناك فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠٥) بين مجموعتي أفراد عينة النمط التنموي بحسب الرتبة العلمية فيما يتعلق بأهداف التدريب التحويلي ، و بتطبيق إختبار شيفيه (Schefe) تبين أن هذه الفروق كانت لصالح أصحاب رتبة أستاذ مساعد وما يعادلها .
- هناك فروقاً دالة إحصائياًعند مستوى دلالة (٠،٠٥) بين مجموعتي أفراد عينة النمط التنموي بحسب الرتبة العلمية فيما يتعلق بآليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة ، و بتطبيق إختبار شيفيه (Schefe) تبين أن هذه الفروق كانت لصالح الأفراد من رتبة محاضر و رتبة أستاذ مساعد .

الإجابة على السؤال السادس :

هل هناك فروق دالة إحصائياً بين إجابات عينة الدراسة حول أبعاد الدراسة تبعاً لمتغير نمط التدريب التحويلي المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي السعودي ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إستخدام إختبار (كا^2) لتحديد الفروق بين إجابات أفراد العينة وذلك على النحو التالي :

١- بيان الفروق بين إجابات عينة الدراسة حول فاعلية دور التدريب التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي و نطاقه و الجهات المسؤولة عن تنفيذه تبعاً لمتغيرالنمط التدريبي المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي السعودي .

٢- بيان الفروق بين إجابات عينة الدراسة حول مبررات التدريب التحويلي الخاصة بمنشآت العمل ، و الخاصة بالمؤسسات التربوية و التعليمية ، و الخاصة بقوى العمل النسائي تبعاً لمتغير النمط التدريبي المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي السعودي .

٣- بيان الفروق بين إجابات عينة الدراسة حول أهداف التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي تبعاً لمتغير النمط التدريبي المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي السعودي .

٤- بيان الفروق بين إجابات عينة الدراسة حول آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة وفي ظل الظروف المستقبلية تبعاً لمتغير النمط التدريبي المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي السعودي .

و تبين الجداول (٢٦-٤) ، (٢٧-٤) ، (٢٨-٤) ، (٢٩-٤) ، (٣٠-٤) ، (٣١-٤) ، (٣٢-٤) ، (٣٣-٤) ، (٣٤-٤) نتائج هذه الإختبارات على النحو التالي :

جدول (٢٦-٤)

إختبار (كا^2) لتحديد الفروق بين إجابات أفراد النمط المساري و إجابات أفراد النمط التنموي حول فاعلية التدريب التحويلي

المتغير	الحالة	عالية		متوسطة		ضعيفة		قيمة	مستوى	ملاحظة
		ك	٪	ك	٪	ك	٪	كا^2	الدلالة	
درجة فاعلية التدريب التحويلي	موافق	١٣	٢٧،١ ٪	٣٢	٦٦،٧ ٪	٣	٦،٣ ٪	١٧،٩١٩	٠،٠٠٠١	دالة
	موافق بشدة	٤٢	٦٧،٧ ٪	١٨	٢٩،٠ ٪	٢	٣،٢ ٪			

يظهر من نتائج جدول (٢٦-٤) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين أصحاب النمط المساري و أصحاب النمط التنموي حول فاعلية التدريب التحويلي لصالح سوق العمل النسائي السعودي ، حيث كانت قيمة كا^2(١٧،٩١٩) عند مستوى دلالة (٠،٠٠٠١) .

جدول (٢٧-٤)

إختبار (كا^2) لتحديد الفروق بين إجابات أفراد النمط المساري و إجابات أفراد النمط التنموي حول نطاق التدريب التحويلي

الحالة	النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة.		النساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية .		الفئة التى لا تعمل من النساء .		الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل .		الفئة التى لا تعمل من النساء، و التى تحمل شهادة جامعية و لا يوجد لها فرص عمل .		النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة، و التى مازلن في دراستهن الجامعية .		النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة، و التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل.		النساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية ، و الفئة التى لا تعمل من النساء		النساء العاملات و اللاتي على مقاعد الدراسة، و الفئة التى لا تعمل من النساء .		قيمة كا٢	مستوى الدلالة	ملاحظة
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪			
موافق	٣	٣، ٦٪	١٦	٣، ٣٣٪	٢	٢، ٤٪	٧	٦، ١٤٪	١٣	١، ٢٧٪	١	١، ٢٪	٢	٢، ٤٪	٢	٢، ٤٪	٢	٢، ٤٪	١٢٨، ٥	٠، ٧٤	غير دالة
موافق بشدة	٧	٣، ١١٪	١٩	٦، ٣٠٪	٦	٧، ٩٪	٤	٥، ٦٪	١٧	٤، ٢٧٪	١	٦، ١٪	٢	٢، ٣٪	٥	١، ٨٪	١	٦، ١٪			

يظهر من نتائج جدول (٢٧-٤) أنه لا يوجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين أصحاب النمط المساري و أصحاب النمط التنموي حول نطاق التدريب التحويلي التحويلي لصالح سوق العمل النسائي السعودي ، حيث كانت قيمة كا٢ (١٢٨، ٥) عند مستوى دلالة (٧٤، ٠) .

جدول (٢٨-٤)

إختبار (كا٢) لتحديد الفروق بين إجابات أفراد النمط المساري و إجابات أفراد النمط التنموي حول الجهة المسؤولة عن التدريب التحويلي

الحالة	الجامعات و مؤسسات التعليم العالي .		معاهد و مراكز التدريب .		جهات العمل.		الجامعات و مؤسسات التعليم العالي ، معاهد و مراكز التدريب ، و جهات العمل .		الجامعات و مؤسسات التعليم العالي ، و معاهد و مراكز التدريب .		الجامعات و مؤسسات التعليم العالي ، معاهد و مراكز التدريب .		معاهد ومراكز التدريب ، و جهات العمل .		قيمة كا٢	مستوى الدلالة	ملاحظة
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪			
موافق	٣	٣، ٦٪	٢٥	١، ٥٢٪	٢	٢، ٤٪	٨	٧، ١٦٪	٥	٤، ١٠٪	٤	٣، ٨٪	١	١، ٢٪			
موافق بشدة	٦	٧، ٩٪	٣٧	٧، ٥٩٪	١	٦، ١٪	٦	٧، ٩٪	٤	٥، ٦٪	٧	٣. ١١٪	١	٦، ١٪	٣، ١٣٩	٧٩١، ٠	غيردالة

يظهر من نتائج جدول (٢٨-٤) أنه لا يوجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين أصحاب النمط المساري و أصحاب النمط التنموي حول الجهة المسؤولة عن تنفيذ التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي ، حيث كانت قيمة كا٢(١٣٩، ٣) عند مستوى دلالة (٧٩١، ٠) .

جدول (٢٩-٤)

إختبار (كا²) لتحديد الفروق بين إجابات أفراد النمط المساري و إجابات أفراد النمط التنموي حول مبررات منشآت الأعمال

م	المتغير	الحالة	موافق بشدة		موافق		موافق لحد ما		غيرموافق		غير موافق بشدة		قيمة كا²	مستوى الدلالة	ملاحظة
			ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪			
١	ديناميكية العرض و الطلب علي المهن .	موافق	١٤	٢، ٢٩٪	٢٤	٥٠٪	٦	٥، ١٢٪	٢	٢، ٤٪	٢	٢، ٤٪	٦،٩٠٠	١٤١، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٢١	٩، ٣٣٪	٣٧	٧، ٣٩٪	٤	٥، ٦٪	–	–	–	–			
٢	التطور المستمر في التكنولوجيا و إحلالها محل الإنسان .	موافق	١٣	١، ١٧٪	١٨	٥، ٣٧٪	١٢	٢٥٪	٥	٤، ١٠٪	–	–	٨،٥٢٤	٠٧٤، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٢١	٩، ٣٣٪	١٨	٢٩٪	١٤	٦، ٢٢٪	٧	٣، ١١٪	٢	٢، ٣٪			
٣	التطور المستمر في مختلف العلوم .	موافق	١٣	١، ٢٧٪	٢٦	٢، ٥٤٪	٦	٥، ١٢٪	٣	٣، ٦٪	–	–	٨،٥٢٤	٠٧١، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٢٨	٢، ٤٥٪	٢٤	٧، ٣٨٪	٩	٥، ١٤٪	–	–	١	٦، ١٪			
٤	الإتجاه المحلي المتزايد نحو الإنفتاح الإقتصادي .	موافق	١٦	٣، ٣٣٪	١٤	٢، ٢٩٪	١٥	٣، ٣١٪	٣	٣، ٦٪	–	–	١،٥٨٠	٦٦٣، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٢٢	٥، ٣٥٪	٢٣	١، ٣٧٪	١٥	٢، ٢٤٪	٢	٢، ٣٪	–	–			
٥	الإتجاه نحو الخصخصة .	موافق	٩	٨، ١٨٪	٢١	٨، ٤٣٪	١٥	٣، ٣١٪	٣	٣، ٦٪	–	–	٣،٧٢٩	٤٤٣، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٤	٦، ٢٢٪	٢٣	١، ٣٧٪	١٥	٢، ٢٤٪	٨	٩، ١٢٪	٢	٢، ٣٪			
٦	الإتجاه نحو سياسة الدمج و الشراكة بين المؤسسات الأهلية	موافق	٩	٨، ١٨٪	١٩	٦، ٣٩٪	١٤	٢، ٢٩٪	٥	٤، ١٠٪	١	١، ٢٪	١،٢٨٢	٨٦٤، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٣	٢١٪	٢٠	٣، ٣٢٪	١٧	٤، ٢٧٪	١٠	١، ١٦٪	٢	٢، ٣٪			
٧	التغير المستمر في المهارات المطلوبة لسوق العمل .	موافق	١٠	٨، ٢٠٪	٢٢	٨، ٤٥٪	١٤	٢و ٢٩٪	٢	٢، ٤٪	–	–	٦،٦٢٣	٠٨٤، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٢٧	٥، ٤٣٪	٢٢	٥، ٣٥٪	١٢	٤، ١٩٪	١	٦، ١٪	–	–			
٨	التغير المستمر في الهيكل الوظيفي لعمل المرأة .	موافق	٨	٧، ١٦٪	١٧	٤، ٣٥٪	١٥	٣، ٣١٪	٧	٦، ١٤٪	١	١، ٢٪	٠،٩٧٧	٩١٣، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٥	٢، ٢٤٪	٢١	٩، ٣٣٪	١٧	٤، ٢٧٪	٨	٩، ١٢٪	١	٦، ١٪			
٩	النمو الأفقي المتزايد في مجال الأعمال النسوية .	موافق	٧	٦، ١٤٪	٢٢	٨، ٤٥٪	١٢	٢٥٪	٦	٥، ١٢٪	١	١، ٢٪	٢،٤٨٠	٦٤٨، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٥	٢، ٢٤٪	٢٣	١، ٣٧٪	١٨	٢٩٪	٥	١، ٨٪	١	٦، ١٪			
١٠	التحول في أساليب الأداء من	موافق	٧	٦، ١٤٪	١٧	٤، ٣٥٪	٢١	٨، ٤٣٪	٣	٣، ٦٪	–	–	٩،٤٤٨	٠٥١، ٠	غيردالة

	التركيز على المهام للعمليات	موافق بشدة	٢١	٩، ٣٣٪	٢٤	٧، ٣٨٪	١٣	٢١٪	٣	٨، ٤٪	١	٦، ١٪			
١١	تحـول الوظـائـف من وظـائـف	موافق	١٣	١، ٢٧٪	١٨	٥، ٣٧٪	١٤	٢، ٢٩٪	٣	٣، ٦٪	–	–	٥، ٢١٣	،١٥٦ ٠	غيردالة
	بسيطة إلي وظائف مركبة تتطلب عدة مهارات .	موافق بشدة	٢٥	٣، ٤٠٪	٢٦	٩، ٤١٪	١٠	١، ١٦٪	١	٦، ١٪	–	–			
١٢	ندرة الأيـدي العامـلة النسائية	موافق	٢١	٨، ٤٣٪	١٧	٤، ٣٥٪	٨	٧، ١٦٪	٢	٢، ٤٪	–	–	٠، ٤٠٤	،٩٣٩ ٠	غيردالة
	الوطنية في بعض المجالات .	موافق بشدة	٢٩	٨، ٤٦٪	٢٣	١، ٣٧٪	٨	٩، ١٢٥	٢	٢، ٣٪	–	–			
١٣	ترشيد فائض العمالة النسائيـة	موافق	٧	٦، ١٤٪	٢٧	٣، ٥٦٪	١٣	١، ٢٧٪	١	١، ٢٪	–	–	١٣، ٠٧	،٠٠٤ ٠	دالة
	في بعض المجالات الوظيفية .	موافق بشدة	٢٧	٥، ٤٣٪	٢٥	٣، ٤٠٪	٧	٣، ١١٪	٣	٨، ٤٪	–	–			
١٤	الإسـتثمـار الوظيـفي النـاقص	موافق	١١	٩، ٢٢٪	١٨	٥، ٣٧٪	١٥	٣، ٣١٪	٢	٢، ٤٪	٢	٢، ٤٪	٦، ٨٥٩	،١٤٣ ٠	غيردالة
	للموارد البشرية النسائية .	موافق بشدة	٢٥	٣، ٤٠٪	٢٣	١، ٣٧٪	١٣	٢١٪	–	–	١	٦، ١٪			

تابع جدول (٢٩-٤)

م	المتغير	الحالة	موافق بشدة		موافق		موافق لحد ما		غيرموافق		غير موافق بشدة		قيمة	مستوى	ملاحظة
			ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	كا٢	الدلالة	
١٥	كـثرة أخـطاء المارســـات	موافق	٤	٣، ٨٪	١٤	٢، ٢٩٪	١٥	٣، ٣١٪	١٤	٢، ٢٩٪	١	١، ٢٪	٥، ٢٢٥	،٢٦٤ ٠	غيردالة
	الوظيفية لدى العاملات .	موافق بشدة	١١	٧، ١٧٪	١٦	٨، ٢٥٪	١٠	١، ١٧٪	٢٣	١، ٣٧٪	٢	٢، ٣٪			
١٦	التصدى لحالات تدني مستوى	موافق	٩	٨، ١٨٪	١٤	٢، ٢٩٪	١٣	١، ٢٧٪	٩	٨، ١٨٪	٣	٣، ٦٪	٨، ٩٨٤	،٠٦١ ٠	غيردالة
	الإنتاجية في أوساط قوى العمل النسائي .	موافق بشدة	١٦	٨، ٢٥٪	١٦	٨، ٢٥٪	٩	٥، ١٤٪	٢١	٩، ٣٣٪	–	–			
١٧	الـحاجة إلى عمـالة نسـائـية	موافق	١٤	٢، ٢٩٪	١٨	٥، ٣٧٪	١٢	٢٥٪	٣	٣، ٦٪	١	١، ٢٪	٢، ٧٩٢	،٥٩٣ ٠	غيردالة
	متعددة المهارات .	موافق بشدة	٢٣	١، ٣٧٪	٢٥	٣، ٤٠٪	١٢	٤، ١٩٪	٢	٢، ٣٪	–	–			
١٨	الـحاجـة إلى تنـمية الكـوادر	موافق	٢١	٨، ٤٣٪	٢٠	٧، ٤١٪	٥	٤، ١٠٪	–	–	٢	٢، ٤٪	٨، ٢٧٥	،٠٨٢ ٠	غيردالة
	الإدارية النسائية .	موافق بشدة	٣١	٥٠٪	١٦	٨، ٢٥٪	١٣	٢١٪	٢	٢، ٣٪	–	–			
١٩	زيـادة الطـلب على الـقـوى	موافق	١٣	١، ٢٧٪	٢٣	٩، ٤٧٪	١٠	٨، ٢٠٪	٢	٢، ٤٪	–	–	٣، ٧٧٤	،٤٣٧ ٠	غيردالة
	العاملة المفكرة .	موافق بشدة	١٨	٢٩٪	٢٢	٥، ٣٥٪	١٤	٦، ٢٢٪	٦	٧، ٩٪	٢	٢، ٣٪			
٢٠	الإتجاه نـحو زيادة الإهـتـمام	موافق	١٢	٢٥٪	١٦	٣، ٣٣٪	١٢	٢٥٪	٦	٥، ١٢٪	٢	٢، ٤٪	١، ٤١٢	،٨٤٢ ٠	غيردالة
	بالأعمال ذات النهج العقلاني .	موافق بشدة	١٧	٤، ٢٧٪	١٥	٢، ٢٤٪	٢٠	٣، ٣٢٪	٧	٣، ١١٪	٣	٨، ٤٪			

٢١	زيادة إحتمالات مواجهة العمالة النسائية ظاهرة الجمود الوظيفي .	موافق	٥	٤، ١٠٪	٢٣	٩، ٤٧٪	١٤	٢، ٢٩٪	٦	٥، ١٢٪	–	–	٣ ،٧٨٣	٢٨٥، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٤	٦، ٢٢٪	٢٥	٣، ٤٠٪	١٩	٦، ٣٠٪	٤	٥، ٦٪	–	–			
٢٢	الحاجة المستقبلية للتغير و الإنتقال بين المهن .	موافق	٩	٨، ١٨٪	٢١	٨، ٤٣٪	١٠	٨، ٢٠٪	٧	٦، ١٤٪	١	١، ٢٪	٨ ،٦٣٢	٠٧١، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٦	٨، ٢٥٪	٢٨	٢، ٤٥٪	١٧	٤، ٢٧٪	١	٦، ١٪	–	–			
٢٣	الحاجة المستقبلية إلى عاملات ذات مهارات حديثة متناغمة مع متطلبات عصر المعرفة .	موافق	١٣	١، ٢٧٪	٢٥	١، ٥٢٪	٦	٥، ١٢٪	٣	٣، ٦٪	١	١، ٢٪	١ ،٢٠٥	٨٧٧، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٢٢	٥، ٣٥٪	٢٧	٥، ٤٣٪	٧	٣، ١١٪	٥	١، ٨٪	١	٦، ١٪			
٢٤	إيجاد كوادر نسائية قادرة على المنافسة في سوق عالمية .	موافق	١٢	٢٥٪	١٧	٤، ٣٥٪	١٤	٢، ٢٩٪	٢	٢، ٤٪	٣	٣، ٦٪	٤ ،٠٩٠	٣٩٤، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٢٣	١، ٣٧٪	١٨	٢٩٪	١٥	٢، ٢٤٪	٥	١، ٨٪	١	٦، ١٪			
٢٥	إعادة تشكيل خبرة و ثقافة العاملات للتلائم مع متطلبات أدوارهن الوظيفية الجديدة .	موافق	١٥	٣، ٣١٪	١٩	٦، ٣٩٪	١٣	١، ٢٧٪	١	١، ٢٪	–	–	٢ ،٤٣٧	٦٥٥، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٢٢	٥، ٣٥٪	٢٥	٣، ٤٠٪	١٤	٦، ٢٢٪	–	–	١	٦، ١٪			

يظهر من نتائج جدول (٢٩-٤) أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لم تظهر بين أصحاب النمط المساري وأصحاب النمط التنموي حول مبررات منشآت الأعمال للتحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي عدى في مبرر واحد هو (ترشيد فائض العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية) ، حيث كانت قيمة كا^{2}(٠٧، ١٣) عند مستوى دلالة (٠٠٤، ٠) .

جدول (٣٠-٤)

إختبار كا^{2} لتحديد الفروق بين إجابات أفراد النمط المساري و إجابات أفراد النمط التنموي حول مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية

م	المتغير	الحالة	موافق بشدة		موافق		موافق لحد ما		غيرموافق		غير موافق بشدة		قيمة كا^{2}	مستوى الدلالة	ملاحظة
			ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪			
١	عجز برامج التعليم عن تزويد الخريجات بمهارات العمل .	موافق	٢١	٨، ٤٣٪	١٦	٣، ٣٣٪	٧	٦، ١٤٪	٤	٣، ٨٪	–	–	٧٤٠، ٧	٠٥٢، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٣٦	١، ٥٨٪	١٤	٦، ٢٢٪	١٢	٤، ١٩٪	–	–	–	–			
٢	قلة تنوع برامج التعليم و التدريب القائمة .	موافق	٢٠	٧، ٤١٪	١٦	٣، ٣٣٪	١٠	٨، ٢٠٪	٢	٢، ٤٪	–	–	٩٦٤، ٤	١٧٤، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٣٣	٢، ٥٣٪	٢٢	٥، ٣٥٪	٧	٣، ١١٪	_	–	–	–			
٣	عجز المؤسسات التعليمية عن ملاحقة متطلبات أداء الأعمال التى تشهد تحولات سريعة .	موافق	١٣	١، ٢٧٪	٢٢	٨، ٤٥٪	١٠	٨، ٢٠٪	٣	٣، ٦٪	–	–	٨٦٧، ٣	٢٧٦، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٢٧	٥، ٤٣٪	٢٠	٣، ٣٢٪	١٣	٢١٪	٢	٢، ٣٪	–	–			
٤	قلة توفر تخصصات مهنية متاحة للمرأة في المؤسسات	موافق	٢٢	٨، ٤٥٪	١٥	٣، ٣١٪	٧	٦، ١٤٪	٤	٣، ٨٪	–	–	٣٣٢، ٣	٣٤٣، ٠	غيردالة

	القائمة والتى تشتد الحاجة لها	موافق بشدة	٢٧	٥، ٤٣٪	٢٥	٣، ٤٠٪	٩	٥، ١٤٪	١	٦، ١٪	–	–			
٥	قلة مرونة برامج التدريب في المؤسسات التعليميـة و إنخفاض	موافق	١٤	٢، ٢٩٪	٢٢	٨، ٤٥٪	٩	٨، ١٨٪	٣	٣، ٦٪	–	–	،٩٣٦ ١	،٥٨٥ ٠	غيردالة
	سرعة تكيفها مع متطلبات سوق العمل .	موافق بشدة	٢٦	٩، ٤١٪	٢٤	٧، ٣٨٪	٩	٥، ١٤٪	٣	٨، ٤٪	–	–			
٦	زيادة عدد خريجات مؤسـسات	موافق	١٩	٦، ٣٩٪	١٧	٤، ٣٥٪	٧	٦، ١٤٪	٤	٣، ٨٪	١	١، ٢٪	،٥١٩ ٥	،٢٣٨ ٠	غيردالة
	التعليم الراغبات في الإلتحاق بسوق العمل .	موافق بشدة	٢٧	٥، ٤٣٪	١٩	٦، ٣٠٪	١٥	٢، ٢٤٪	١	٦، ١٪	–	–			
٧	تصادم برامج إعـداد العمالـة	موافق	٦	٥، ١٥٪	١٦	٣، ٣٣٪	١٨	٥، ٣٧٪	٨	٧، ١٦٪	–	–	،٣٩٧ ٥	،٢٤٨ ٠	غيردالة
	النسائية في الجامعات .	موافق بشدة	١٦	٨، ٢٥٪	١٧	٤، ٢٧٪	٢١	٩، ٣٣٪	٦	٧، ٩٪	٢	٢، ٣٪			
٨	زيـادة عـدد الخـريجـات في	موافق	٢٢	٨، ٤٥٪	٢٠	٧، ٤١٪	٥	٤، ١٠٪	١	١، ٢٪	–	–	،٩٨٨ ١	،٥٧٤ ٠	غيردالة
	تخصصات ليس لها علاقة بسوق العمل .	موافق بشدة	٣٦	١، ٥٨٪	١٩	٦، ٣٠٪	٥	١، ٨٪	٢	٢، ٣٪	–	–			
٩	التركيز علي إعداد الخريجـات	موافق	١٩	٦، ٣٩٪	٢٠	٧، ٤١٪	٧	٦، ١٤٪	٢	٢، ٤٪	–	–	،٣١٤ ٠	،٩٥٧ ٠	غيردالة
	في تخصصات معرفية ضيقة .	موافق بشدة	٢٢	٥، ٣٥٪	٢٦	٩، ٤١٪	١١	٧، ١٧٪	٣	٨، ٤٪	–	–			
١٠	الإعتماد علي سياسة تربوية قادرة علي لإعادة الموائمة بين	موافق	١٤	٢، ٢٩٪	١٩	٦، ٣٩٪	١٢	٢٥٪	٣	٣، ٦٪	–	–	،٩٠٨ ٢	،٥٧٣ ٠	غيردالة
	مخرجات التربوية وسوق العمل	موافق بشدة	٢٣	١، ٧٣٪	٢١	٩، ٣٣٪	١٤	٦، ٢٢٪	٢	٢، ٣٪	٢	٢، ٣٪			
١١	ضعف قدرة المؤسسات علي تـقديـم مدى كامـل من الإعـداد	موافق	٨	٧، ١٦٪	٢٧	٣، ٥٦٪	١٠	٨، ٢٠٪	٣	٣، ٦٪	–	–	،٥٧٨ ٤	،٣٣٣ ٠	غيردالة
	و التأهيل الذى يتطلب في أسواق عمل المستقبل .	موافق بشدة	٢٠	٣، ٣٢٪	٢٧	٥، ٤٣٪	١٠	١، ١٦٪	٤	٥، ٦٪	١	٦، ١٪			

يظهر من نتائج جدول (٣٠-٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٥، ٠) فأقل بين أصحاب النمط المساري و أصحاب النمط التنموي فيما يتعلق بمبررات المؤسسات التربوية و التعليمية للتحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي .

جدول (٣١-٤)

إختبار كا٢ لتحديد الفروق بين إجابات أفراد النمط المساري و إجابات أفراد النمط التنموي حول مبررات قوى العمل النسائي

م	المتغير	الحالة	موافق بشدة		موافق		موافق لحد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		قيمة كا٢	مستوى الدلالة	ملاحظة
			ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪			
١	حاجة المرأة العاملة إلى مواجهة التغيرات في طموحاتها الفردية تبعاً لتغيرات سوق العمل .	موافق	١٤	٢، ٢٩٪	٢١	٨، ٤٣٪	١٠	٨، ٢٠٪	٣	٣، ٦٪	–	–	٠، ٥٨٣	٩٠٠، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٧	٤، ٢٧٪	٣١	٥٠٪	١٠	١، ١٦٪	٤	٥، ٦٪	–	–			
٢	حاجة العاملات إلى مواجهة إحتمال تغيرظروفها الخاصة .	موافق	١٣	١، ٢٧٪	٢٣	٩، ٤٧٪	١٠	٨، ٢٠٪	٢	٢، ٤٪	–	–	٠، ٥٩٤	٨٩٧، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٩	٦، ٣٠٪	٢٦	٩، ٤١٪	١٣	٢١٪	٤	٥، ٦٪	–	–			
٣	حاجة قوى العمل النسائي إلى تجديد خبراتهن .	موافق	١٣	١، ٢٧٪	٢٣	٩، ٤٧٪	٩	٨، ١٨٪	٣	٣، ٦٪	–	–	٠، ٦٢٣	٨٩٠، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٩	٦، ٣٠٪	٢٦	٩، ٤١٪	١٤	٦، ٢٢٪	٣	٨، ٤٪	–	–			
٤	حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقي الوظيفي .	موافق	١٦	٣، ٣٣٪	١٨	٥، ٣٧٪	١١	٩، ٢٢٪	٣	٣، ٦٪	–	–	٣، ٢٦٤	٣٥٢، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٧	٤، ٢٧٪	٣٢	٦، ٥١٪	١٢	٤، ١٩٪	١	٦، ١٪	–	–			
٥	حاجة العمالة النسائية إلى مسايرة التحولات المستقبلية في طبيعة عملها و مجاله .	موافق	١١	٩، ٢٢٪	٢٤	٥٠٪	١٠	٨، ٢٠٪	٣	٣، ٦٪	–	–	٣، ٦٢٣	٣٠٥، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٨	٢٩٪	٢٠	٣، ٣٢٪	١٩	٦، ٣٠٪	٥	١، ٨٪	–	–			
٦	رغبة العمالة النسائية تفادى حالات الإستغناء الوظيفي في ظل أسواق العمل الجديدة .	موافق	٩	٨، ١٨٪	١٧	٤، ٣٥٪	١٨	٥، ٣٧٪	٣	٣، ٦٪	١	١، ٢٪	٢، ٦٧١	٦١٤، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٧	٤، ٢٧٪	٢١	٩، ٣٣٪	١٩	٦، ٣٠٪	٥	١، ٨٪	–	–			
٧	حاجة العمالة النسائية تعلم	موافق	٢٢	٨، ٤٥٪	١٤	٢، ٢٩٪	١١	٩، ٢٢٪	١	١، ٢٪	–	–	٢، ١٥٦	٧٠٦، ٠	غيردالة

م	المتغير	الحالة	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	قيمة كا2	مستوى الدلالة	ملاحظة
	مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية .	موافق بشدة	٢٦	٩، ٤١٪	٢٣	١، ٣٧٪	١٠	١، ١٦٪	٢	٢، ٣٪	١	٦، ١٪			
٨	رغبة العاملات بإغتنام الفرص	موافق	١٦	٣، ٣٣٪	١٩	٦، ٣٩٪	١٢	٢٥٪	١	١، ٢٪	–	–	٠،٨٥٠	٠،٨٣٧	غيردالة
	المتاحة في سوق العمل لزيادةالدخل	موافق بشدة	٢٢	٥، ٣٥٪	٢١	٩، ٣٣٪	١٦	٨، ٢٥٪	٣	٨، ٤٪	–	–			
٩	رغبة العمالة النسائية في ربط	موافق	١٢	٢٥٪	٢٤	٥٠٪	١٢	٢٥٪	–	–	–	–	٣،٥٨١	٠،١٦٦	غيردالة
	مجال التعليم بمجال العمل .	موافق بشدة	٢٢	٥، ٣٥٪	٢٠	٣، ٣٢٪	٢٠	٣، ٣٢٪	–	–	–	–			
١٠	حاجة العمالة النسائية إلى	موافق	١٥	٣، ٣١٪	١٨	٥، ٣٧٪	١٣	١، ٢٧٪	٢	٢، ٤٪	–	–	١،٣١٢	٠،٧٢٦	غيردالة
	تنويع مهارات أداء العمل .	موافق بشدة	١٦	٨، ٢٥٪	٢٨	٢، ٤٥٪	١٧	٤، ٢٧٪	١	٦، ١٪	–	–			
١١	رغبة المرأة العاملة تطوير	موافق	١٣	١، ٢٧٪	٢٣	٩، ٤٧٪	١٢	٢٥٪	–	–	–	–	١،٨٠٩	٠،٦١٢	غيردالة
	قدراتها الوظيفيةوفق متطلبت العمل	موافق بشدة	١٨	٢٩٪	٢٦	٩، ٤١٪	١٦	٨، ٢٥٪	٢	٢، ٣٪	–	–			
١٢	حاجة المرأة إلى توظيف كل	موافق	١٧	٤، ٣٥٪	٢٠	٧، ٤١٪	٩	٨، ١٨٪	٢	٢، ٤٪	–	–	٢،١٦٧	٠،٥٣٨	غيردالة
	طاقاتها الإبداعية .	موافق بشدة	١٧	٤، ٢٧٪	٣٣	٢، ٥٣٪	٨	٩، ١٢٪	٤	٥، ٦٪	–	–			
١٣	رغبة المرأة السعودية في مواجهة	موافق	١٦	٣، ٣٣٪	١٧	٤، ٣٥٪	٨	٧، ١٦٪	٦	٥، ١٢٪	١	١، ٢٪	٠،٨٢٠	٠،٩٣٥	غيردالة
	المنافسة من جانب العمالة الوافدة	موافق بشدة	١٩	٦، ٣٠٪	٢٧	٥، ٤٣٪	٩	٥، ١٤٪	٦	٧، ٩٪	١	٦، ١٪			

يظهر من نتائج جدول (٣١-٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠٥) فأقل بين أصحاب النمط المساري و أصحاب النمط التنموي فيما يتعلق بمبررات قوى العمل النسائي في سوق العمل السعودي للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي .

جدول (٣٢-٤)

إختبار كا2 لتحديد الفروق بين إجابات أفراد النمط المساري و إجابات أفراد النمط التنموي حول أهداف التدريب التحويلي

م	المتغير	الحالة	موافق بشدة		موافق		موافق لحد ما		غيرموافق		غير موافق بشدة		قيمة كا2	مستوى الدلالة	ملاحظة
			ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪			
١	تمكين المرأة السعودية من	موافق	١٥	٣، ٣١٪	٢٢	٨، ٤٥٪	٧	٦، ١٤٪	٤	٣، ٨٪	–	–	٣،٤١٣	٠،٤٩١	غيردالة
	مسايرة سوق عمل مختلف المجالات .	موافق بشدة	٢٨	٢، ٤٥٪	٢٢	٥، ٣٥٪	٨	٩، ١٢٪	٣	٨، ٤٪	١	٦، ١٪			
٢	المساهمة في تحقيق التشغيل	موافق	١٨	٥، ٣٧٪	١٦	٣، ٣٣٪	٩	٨، ١٨٪	٥	٤، ١٠٪	–	–	٢،٧٤٥	٠،٦٠١	غيردالة
	الكامل لقوة العمل النسائية الوطنية .	موافق بشدة	٢٨	٢، ٤٥٪	٢٢	٥، ٣٥٪	٧	٣، ١١٪	٤	٥، ٦٪	١	٦، ١٪			
٣	المساهمة في تحقيق نوع من	موافق	٢٠	٧، ٤١٪	٢٠	٧، ٤١٪	٧	٦، ١٤٪	١	١، ٢٪	–	–	٠،٧٧٣	،٨٥٥	غيردالة

														٠	
	التوافق بين نظم التعليم و إحتياجات سوق العمل .	موافق بشدة	٣٠	٤، ٨٤٪	٢٣	١، ٧٣٪	٧	٣، ١١٪	٢	٢، ٣٪	–	–			
٤	تـوفـير فـرص لـلـنمو و التطور	موافق	١٤	٢، ٢٩٥	٢٤	٥٠٪	٨	٧، ١٦٪	٢	٢، ٤٪	–	–	٢، ٥٢٧	٤٧٠، ٠	غيردالة
	المهني المستمر للعمالة النسائية .	موافق بشدة	٢٧	٥، ٤٣٪	٢٦	٩، ٤١٪	٧	٣، ١١٪	٢	٢، ٣٪	–	–			
٥	تفـعـيل جـهود توظـيف المرأة	موافق	١٥	٣، ٣١٪	٢٣	٩، ٤٧٪	١٠	٨، ٢٠٪	–	–	–	–	٦، ٩٠٢	٠٧٥، ٠	غيردالة
	السعودية محلياً .	موافق بشدة	٢٧	٥، ٤٣٪	٢١	٩، ٣٣٪	٩	٥، ١٤٪	٥	١، ٨٪	–	–			
٦	توفـيـرفـرص عـمـل متكافـئـة	موافق	١٤	٢، ٢٩٪	١٨	٥، ٣٧٪	٩	٨، ١٨٪	٦	٥، ١٢٪	١	١، ٢٪	٠، ٨١٣	٥٨٩، ٠	غيردالة
	لجميع الإناث .	موافق بشدة	٢٢	٥، ٣٥٪	٢٠	٣، ٣٢٪	٩	٥، ١٤٪	٦	٧، ٩٪		١، ٨٪			
٧	تزويـد قوى العـمل النسـائيـة	موافق	١٢	٢٥٪	٢٦	٢، ٥٤٪	٧	٦، ١٤٪	٣	٣، ٦٪	–	–	١، ٧٩	٦١٦، ٠	غيردالة
	بمهارات التكيف مع تقلبات سوق العمل .	موافق بشدة	١٨	٢٩٪	٢٧	٥، ٤٣٪	١٤	٦، ٢٢٪	٣	٨، ٤٪	–	–			
٨	تزويد قوى الـعـمل النسـائيـة	موافق	١٥	٣، ٣١٪	٢٤	٥٠٪	٦	٥، ١٢٪	٣	٣، ٦٪	–	–	٢، ٢٤٦	٥٢٢، ٠	غيردالة
	بمهارات عمل متنوعة .	موافق بشدة	٢٣	١، ٣٧٪	٢٨	٢، ٤٥٪	١٠	١، ١٦٪	١	٦، ١٪	–	–			
٩	تهيـئـة قوى العـمـل النسـائي	موافق	١٢	٢٥٪	٢٥	١، ٥٢٪	١٠	٨، ٢٠٪	١	١، ٢٪	–	–	٣، ١١٧	٣٧٣، ٠	غيردالة
	لمواجهة لإحتمالات تغير مجال العمل أو المهنة .	موافق بشدة	١٩	٦، ٣٠٪	٢٣	١، ٣٧٪	١٦	٨، ٢٥٪	٤	٥، ٦٪	–	–			

تابع جدول (٣٢-٤)

م	المتغير	الحالة	موافق بشدة		موافق		موافق لحد ما		غيرموافق		غير موافق بشدة		قيمة كا٢	مستوى الدلالة	ملاحظة
			ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪			
١٠	تـدريب الـمرأة على الـمهارات	موافق	١٦	٣، ٣٣٪	٢١	٨، ٤٣٪	١١	٩، ٢٢٪	–	–	–	–	١، ٧٧٧	٦١٩، ٠	غيردالة
	الإبداعية التى تساعدها على التجديد المهنى .	موافق بشدة	١٩	٦، ٣٠٪	٢٥	٣، ٤٠٪	١٦	٣، ٤٠٪	٢	٢، ٣٪	–	–			
١١	إعـداد الـمرأة في مجـال علـوم	موافق	١٧	٤، ٣٥٪	١٩	٦، ٣٩٪	١١	٩، ٢٢٪	١	١، ٢٪	–	–	٣، ٦٠٢	٤٦٢، ٠	غيردالة
	عصرية تتفق مع مبادىء الشريعة الإسلامية .	موافق بشدة	٢٢	٥، ٣٥٪	٢٥	٣، ٤٠٪	٩	٥، ١٤٪	٥	١، ٨٪	١	٦، ١٪			
١٢	إعـداد المرأة لمارسة أكـثر مـن	موافق	٩	٨، ١٨٪	١٨	٥، ٣٧٪	١٦	٣، ٣٣٪	٤	٣، ٨٪	١	١، ٢٪	٥، ٣٢٠	٢٥٥،	غيردالة

م	المتغير	الحالة	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	قيمة كا٢	مستوى الدلالة	ملاحظة
	وظيفة .	موافق بشدة	٢٠	٣، ٣٢٪	١٥	٢، ٢٤٪	١٦	٨، ٢٥٪	١٠	١، ١٦٪	١	٦، ١٪		٠	
١٣	إعادة تأهيل المرأة السعودية ثقافياً حسب المتغيرات الثقافية في إطار إسلامي .	موافق	١٧	٤، ٣٥٪	١٨	٥، ٣٧٪	١٢	٢٥٪	١	١، ٢٪	–	–	٦، ٤٢٢	١٦٩، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٢٧	٥، ٤٣٪	١٦	٨، ٢٥٪	١١	٧، ١٧٪	٥	١، ٨٪	٣	٨، ٤٪			
١٤	التخلص من ظاهرة الهدر الوظيفي في المورد البشري النسائي .	موافق	١١	٩، ٢٢٪	٢٥	١، ٥٢٪	٩	٨، ١٨٪	٢	٢، ٤٪	١	١، ٢٪	٦، ١٦٤	١٨٧، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	٢٧	٥، ٤٣٪	٢١	٩، ٣٣٪	١٢	٤، ١٩٪	١	٦، ١٪	١	٦، ١٪			
١٥	توفير مسار مهنى مرن علمياً يسمح بالتغيير المستقبلي .	موافق	١٣	١، ٢٧٪	١٨	٥، ٣٧٪	١٣	١، ٢٧٪	٤	٣، ٨٪	–	–	١، ٢٢٠	٨٧٤، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٤	٦، ٢٢٪	٢٥	٣، ٤٠٪	١٨	٢٩٪	٤	٥، ٦٪	١	٦، ١٪			
١٦	توفير متطلبات الخصخصة من العنصر النسائي .	موافق	١٤	٢، ٢٩٪	١٣	١، ٢٧٪	١٥	٣، ٣١٪	٦	٥، ١٢٪	–	–	٤، ١١٨	٢٤٨، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٤	٦، ٢٢٪	٢٧	٥، ٤٣٪	١٢	٤، ١٩٪	٩	٥، ١٤٪	–	–			
١٧	إعداد المرأة لممارسة الأعمال الحرة و الحرف المهنية .	موافق	١١	٩، ٢٢٪	٢٢	٨، ٤٥٪	٧	٦، ١٤٪	٤	٣، ٨٪	٤	٣، ٨٪	١٦، ١٠	٠٣٧، ٠	دالة
		موافق بشدة	١٦	٨، ٢٥٪	١٦	٨، ٢٥٪	١٨	٢٩٪	١١	٧، ١٧٪	١	٦، ١٪			
١٨	توفير فرص الإرتقاء الوظيفي (الأفقي و الرأسي) أمام العمالة النسائية .	موافق	٢١	٨، ٤٣٪	١٥	٣، ٣١٪	١٢	٢٥٪	–	–	–	–	٦، ٤٧٣	٠٩٠، ٠	غيردالة
		موافق بشدة	١٧	٤، ٢٧٪	١٨	٢٩٪	٢٣	١، ٣٧٪	٤	٥، ٦٪	–	–			

يظهر من نتائج جدول (٣٢-٤) أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لم تظهر بين أصحاب النمط المساري و أصحاب النمط التنموي حول أهداف التدريب التحويلي في سوق العمل السعودي النسائي عدى في هدف واحد هو (إعداد المرأة لممارسة الأعمال الحرة و الحرف المهنية)، حيث كانت قيمة كا٢(١٦، ١٠) عند مستوى دلالة (٠٣٧ ، ٠) .

جدول (٣٣-٤)
إختبار كا٢ لتحديد الفروق بين إجابات أفراد النمط المساري و إجابات الفرد النمط التنموي
حول آليات التدريب التحويلي في ضوء الظروف القائمة

م	المتغير	الحالة	موافق بشدة		موافق		موافق لحد ما		غيرموافق		غير موافق بشدة		قيمة كا٢	مستوى الدلالة	ملاحظة
			ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪			
١	إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .	موافق	١٩	٦، ٣٩٪	١٨	٥، ٣٧٪	٩	٨، ١٨٪	٢	٢، ٤٪	–	–	٤، ١٢٢	٠، ٣٨٩	غيردالة
		موافق بشدة	٢٩	٨، ٤٦٪	١٩	٦، ٣٠٪	١٣	٢١٪	–	–	–	–			
٢	دمج تخصصات بعض البرامج .	موافق	٩	٨، ١٨٪	٢٠	٧، ٤١٪	١٤	٢، ٢٩٪	٥	٤، ١٠٪	–	–	٤، ٤٥٥	٠، ٣٤٧	غيردالة
		موافق بشدة	١٢	٤، ١٩٪	١٨	٢٩٪	٢٤	٧، ٣٨٪	٥	١، ٨٪	٣	٨، ٤٪			

٣	تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثرمعاصرة .	موافق	١٨	٣٧،٥٪	٢١	٤٣،٨٪	٩	١٨،٨٪	–	–	–	–	١،٨٢٨	٠،٦٠٨	غيردالة
		موافق بشدة	٢٨	٤٥،٢٪	٢٥	٤٠،٣٪	٨	١٢،٩٪	–	–	١	١،٦٪			
٤	طرح برامج تزود الدراسة بقاعدة عريضة من المعرفة .	موافق	١٥	٣١،٣٪	٢٣	٤٧،٩٪	٩	١٨،٨٪	١	٢،١٪	–	–	٣،٤٧٩	٠،٣٢٣	غيردالة
		موافق بشدة	١٦	٢٥،٨٪	٢٣	٣٧،١٪	٢٠	٣٢،٣٪	٣	٤،٨٪	–	–			
٥	إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص .	موافق	١٧	٣٥،٤٪	٢٢	٤٥،٨٪	٥	١٠،٤٪	٢	٤،٢٪	٢	٤،٢٪	٤،٨٣٤	٠،٣٠٤	غيردالة
		موافق بشدة	٢٠	٣٢،٣٪	٢٢	٣٥،٥٪	١٦	٢٥،٨٪	٣	٤،٨٪	١	١،٦٪			
٦	إستحداث برامج للتعليم المستمر .	موافق	٢٣	٤٧،٩٪	٢٠	٤١،٧٪	٤	٨،٣٪	١	٢،١٪	–	–	٥،٧٩٢	٠،١٢٢	غيردالة
		موافق بشدة	٣٢	٥١،٦٪	١٧	٢٧،٤٪	١٣	٢١٪	–	–	–	–			
٧	إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب .	موافق	١٢	٢٥٪	٢٠	٤١،٧٪	١١	٢٢،٩٪	٢	٤،٢٪	٣	٦،٣٪	١،١٣١	٠،٨٨٩	غيردالة
		موافق بشدة	١٧	٢٧،٤٪	٢٠	٣٢،٣٪	١٨	٢٩٪	٣	٤،٨٪	٤	٦،٥٪			
٨	إستحداث برامج للتدريب التعاوني .	موافق	١٦	٣٣،٣٪	٢٠	٤١،٧٪	١٠	٢٠،٨٪	١	٢،١٪	١	٢،١٪	٤،٧١٠	٠،٤٥٢	غيردالة
		موافق بشدة	٢٨	٤٥،٢٪	٢٢	٣٥،٥٪	١١	١٧،٧٪	–	–	١	١،٦٪			
٩	إستحداث برامج للتدريب الذاتي .	موافق	١٧	٣٥،٤٪	١٩	٣٩،٦٪	٩	١٨،٨٪	٢	٤،٢٪	١	٢،١٪	١،٩٩٨	٠،٧٣٥	غيردالة
		موافق بشدة	٢٩	٤٦،٨٪	٢٠	٣٢،٣٪	٨	١٢،٩٪	٣	٤،٨٪	٢	٣،٢٪			
١٠	إستحداث برامج للتدريب عن بعد .	موافق	١٧	٣٥،٤٪	١٩	٣٩،٦٪	٨	١٦،٧٪	٤	٨،٣٪	–	–	٥،٤٧٨	٠،١٣٩	غيردالة
		موافق بشدة	٢٩	٤٦،٨٪	١٧	٢٧،٤٪	١٥	٢٤،٢٪	١	١،٦٪	–	–			
١١	التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة .	موافق	١١	٢٢،٩٪	٢١	٤٣،٨٪	١٠	٢٠،٨٪	٦	١٢،٥٪	–	–	٩،٣٩٠	٠،٠٥٢	غيردالة
		موافق بشدة	٢٣	٣٧،١٪	١٥	٢٤،٢٪	١٦	٢٥،٨٪	٤	٦،٥٪	٤	٦،٥٪			
١٢	التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .	موافق	٢٠	٤١،٧٪	١٧	٣٥،٤٪	١٠	٢٠،٨٪	١	٢،١٪	–	–	٣،٣٦٧	٠،٣٣٨	غيردالة
		موافق بشدة	٣٤	٥٤،٨٪	٢٠	٣٢،٣٪	٨	١٢،٩٪	–	–	–	–			
١٣	تبني استراتيجية الدوران الوظيفي .	موافق	١٤	٢٩،٢٪	١٨	٣٧،٥٪	١١	٢٢،٩٪	٥	١٠،٤٪	–	–	٥،٠١٥	٠،٢٨٥	غيردالة
		موافق بشدة	٢٥	٤٠،٣٪	١٨	٢٩٪	٨	١٢،٩٪	٩	١٤،٥٪	٢	٣،٢٪			
١٤	تبني إستراتيجية الدوران المهني .	موافق	٩	١٨،٨٪	١٧	٣٥،٤٪	١٤	٢٩،٢٪	٦	١٢،٥٪	٢	٤،٢٪	٣،٢٠٩	٠،٥٢٣	دالة
		موافق بشدة	١٩	٣٠،٦٪	١٧	٢٧،٤٪	١٥	٢٤،٢٪	١٠	١٦،١٪	١	١،٦٪			
١٥	المزاوجة بين التعليم والتدريب	موافق	٢٧	٥٦،٣٪	١٨	٣٧،٥٪	٢	٤،٢٪	١	١،٢٪	–	–	٤،١٧١	٠،٢٤٣	غيردالة
		موافق بشدة	٣٦	٥٨،١٪	١٨	٢٩٪	٨	١٢،٩٪	–	–	–	–			

جدول (٣٤-٤)

إختبار كا٢ لتحديد الفروق بين إجابات أفراد النمط المساري و إجابات الفرد النمط التنموي حول آليات التدريب التحويلي في ضوء الظروف المستقبلية

م	المتغير	الحالة	موافق بشدة		موافق		موافق لحد ما		غيرموافق		غير موافق بشدة		قيمة كا٢	مستوى الدلالة	ملاحظة
			ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪			
١	إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .	موافق	٢٢	٤٥٥،٨	٢١	٤٣،٨٪	٣	٦،٣٪	٢	٤،٢٪	–	–	٢،٣٥٢	٠،٦٧١	غيردالة
		موافق بشدة	٣٤	٥٤،٨٪	٢٠	٣٢،٣٪	٥	٨،١٪	٢	٣،٢٪	١	١،٦٪			
٢	دمج تخصصات بعض البرامج .	موافق	١٦	٣٣،٣٪	٢١	٤٣،٨٪	٦	١٢،٥٪	٥	١٠،٤٪	–	–	٤،٧٣٩	٠،٣١٥	غيردالة
		موافق بشدة	٢٠	٣٢،٣٪	٢١	٣٣،٩٪	١٢	١٩،٤٪	٥	٨،١٪	٤	٦،٥٪			
٣	تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة .	موافق	٢٧	٥٦،٣٪	١٦	٣٣،٣٪	٥	١٠،٤٪	–	–	–	–	٠،٠١٧	٠،٩٩١	غيردالة
		موافق بشدة	٣٥	٥٦،٥٪	٢١	٣٣،٩٪	٦	٩،٧٪	–	–	–	–			
٤	طرح برامج تزود الدراسة	موافق	١٩	٣٩،٦٪	٢٣	٤٧،٩٪	٤	٨،٣٪	٢	٤،٢٪	–	–	١،٠٢٩	٠،٧٩٤	غيردالة

	بقاعدة عريضة من المعرفة .	موافق بشدة	٢٣	١، ٣٧٪	٢٨	٢، ٤٥٪	٩	٥، ١٤٪	٢	٢، ٣٪	–	–			
٥	إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص .	موافق	٢٤	٥٠٪	١٣	١، ٢٧٪	٧	٦، ١٤٪	٣	٣، ٦٪	١	١، ٢٪	٠، ٨٢٥	٠، ٩٣٤	غيردالة
		موافق بشدة	٢٦	٩، ٤١٪	٢٠	٣، ٣٢٪	١٠	١، ١٦٪	٥	١، ٨٪	١	٦، ١٪			
٦	إستحداث برامج للتعليم المستمر .	موافق	٣١	٦، ٦٤٪	١٢	٢٥٪	٤	٣، ٨٪	١	١، ٢٪	–	–	٠، ٩١٤	٠، ٩٢٢	غيردالة
		موافق بشدة	٣٨	٣، ٦١٪	١٦	٨، ٢٥٪	٦	٧، ٦٪	١	٦، ١٪	١	٦، ١٪			
٧	إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب .	موافق	١٩	٦، ٣٩٪	١٥	٣، ٣١٪	٩	٨، ١٨٪	٢	٢، ٤٪	٣	٣، ٦٪	٠، ٥٧٨	٠، ٩٦٥	غيردالة
		موافق بشدة	٢٧	٥، ٤٣٪	١٦	٨، ٢٥٪	١٣	٢١٪	٣	٨، ٤٪	٣	٨، ٤٪			
٨	إستحداث برامج للتدريب التعاوني .	موافق	٢٢	٨، ٤٥٪	٢١	٨، ٤٣٪	٤	٣، ٨٪	١	١، ٢٪	–	–	٤، ٢٠١	٠، ٣٧٩	غيردالة
		موافق بشدة	٣٤	٨، ٥٤٪	١٧	٤، ٢٧٪	٩	٥، ١٤٪	١	٦، ١٪	١	٦، ١٪			
٩	إستحداث برامج للتدريب الذاتي .	موافق	٢٣	٩، ٤٧٪	١٤	٢، ٢٩٪	٩	٨، ١٨٪	١	١، ٢٪	١	١، ٢٪	٢، ٥٦٢	٠، ٦٣٣	غيردالة
		موافق بشدة	٣٣	٢، ٥٣٪	١٦	٨، ٢٥٪	٧	٣، ١١٪	٢	٢، ٣٪	٤	٥، ٦٪			
١٠	إستحداث برامج للتدريب عن بعد .	موافق	٢٢	٨، ٤٥٪	١٥	٣، ٣١٪	٩	٨، ١٨٪	٢	٢، ٤٪	–	–	٠، ٨٨٨	٠، ٨٢٨	غيردالة
		موافق بشدة	٣٤	٨، ٥٤٪	١٦	٨، ٢٥٪	١٠	١، ١٦٪	٢	٢، ٣٪	–	–			
١١	التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة .	موافق	١١	٩، ٢٢٪	٢٣	٩، ٤٧٪	٥	٤، ١٠٪	٩	٨، ١٨٪	–	–	١٦، ٧١	٠، ٠٠٢	دالة
		موافق بشدة	٢٦	٩، ٤١٪	١٦	٨، ٢٥٪	١٢	٤، ١٩٪	٣	٨، ٤٪	٥	١، ٨٪			
١٢	التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .	موافق	٢٢	٨، ٤٥٪	١٨	٥، ٣٧٪	٧	٦، ١٤٪	١	١، ٢٪	–	–	٢، ٦٢٤	٠، ٤٥٣	غيردالة
		موافق بشدة	٣٠	٤، ٨٤٪	٢٧	٥، ٤٣٪	٥	١، ٨٪	–	–	–	–			
١٣	تبني استراتيجية الدوران الوظيفي .	موافق	١٨	٥، ٣٧٪	١٧	٤، ٣٥٪	٩	٨، ١٨٪	٤	٣، ٨٪	–	–	١، ٢٠٥	٠، ٨٧٧	غيردالة
		موافق بشدة	٢٣	١، ٣٧٪	١٩	٦، ٣٠٪	١٢	٤، ١٩٪	٧	٣، ١١٪	١	٦، ١٪			
١٤	تبني إستراتيجية الدوران المهني .	موافق	١٣	١، ٢٧٪	١٦	٣، ٣٣٪	١١	٩، ٢٢٪	٦	٥، ١٢٪	٢	٢، ٤٪	٣، ٣١٢	٠، ٥٠٦	غيردالة
		موافق بشدة	٢٠	٣، ٣٢٪	١٧	٤، ٢٧٪	١٦	٨، ٢٥٪	٩	٥، ١٤٪	–	–			
١٥	المزاوجة بين التعليم والتدريب	موافق	٣٣	٨، ٦٨٪	١٢	٢٥٪	٣	٣، ٦٪	–	–	–	–	١، ٨٦٣	٠، ٦٠١	غيردالة
		موافق بشدة	٤٤	٧١٪	١١	٧، ١٧٪	٦	٧، ٩٪	١	٦، ١٪	–	–			

يظهر من نتائج جدول (٣٣-٤) أنه لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠٥) فأقل بين أصحاب النمط المساري و أصحاب النمط التنموي فيما يتعلق بآليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة .

بينما يظهر من نتائج جدول (٣٤-٤) أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لم تظهر بين أصحاب النمط المساري و أصحاب النمط التنموي لصالح سوق العمل النسائي السعودي عدى في آلية واحدة من آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف المستقبلية وهي (التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة) ، حيث قيمة كا^2(١٦، ٧١) عند مستوى دلالة (٠،٠٠٢) .

ثانيـــاً : تفســـير النتـــائـــــج

و في هذا الجزء تم تفسير النتائج وفق أبعاد الدراسة على النحو التالي :

البعد الأول :

موقف عينة الدراسة من نمط التدريب التحويلي المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي السعودي :

عرضت الدراسة نمطين للتدريب التحويلي النمط الأول (مساري) و ُعني بمجال التدريب "إعادة تحويل فئة من قوى العمل النسائي المؤهلة مسبقاً لوظائف لا يوجد عليها طلب في سوق العمل لتصبح قادرة على ممارسة مهن يتطلبها السوق" ، و النمط الثاني (تنموي) و ُعني بنوعية التدريب " إعادة تأهيل جميع الكوادر النسائية لتكون قادرة علي التعامل مع عصر ما بعد الصناعة في إطاره الثقافي الجديد ، و الذى يتطلب تحول في تصورات العمالة النسائية ، و إتجاهاتهن الوظيفية ، و قيم العمل لديهن ، و أساليب أداءهن لعملهن" .

و بينت النتائج المستخلصة من جدول رقم (١-٤) الخاصة بتحديد درجة موافقة عينة الدراسة على النمط المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي ، أن الأغلبية الإحصائية فضلت الأخذ بكلا النمطين ، و رأت أن الأخذ بهما معاً هو الأمثل حيث أعطت (٥٠%) من أفراد العينة تأييد مطلق لذلك .

بينما وجد في إستجابات العينة التى فضلت ممارسة أحد النمطين دون الآخر أن (٢٧%) من أفراد العينة أقر الأخذ بالنمط التنموي بصورة مستقلة عن المساري ، بينما أقر (٢٣%) من أفراد العينة الأخذ بالنمط المساري بصورة مستقلة عن التنموي .

و تعتقد الباحثة أن تأييد نصف العينة (٥٠%) الأخذ بالنمطين معاً ما يعبر عن قمة التفكير الموضوعي و الواقعي في أذهان أفرادها ، حيث إن طبيعة مسار الإصلاح الإقتصادي الذى بدأ في سوق العمل النسائي السعودي و مشكلاته ، تحتم الأخذ بالنمطين ليعملان بصورة متكاملة ، و إنحصار أنشطة العملية التدريبية داخل إطار معين و محدد ، يجعل فرص النجاح محدودة المدى الزماني و

البعد البشري ، و الأخذ بتوليفة من عدة أنشطة ، هو ما يجعل الأمثل الأخذ بالنمطين معاً . و هذا ما أكدته دراسة مصطفى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) بأن العمالة في مسار الإصلاح الإقتصادى (المصري) يتطلب علاجين متكاملين يتمثل الأول في التدريب التحويلي كعلاج جزئي لتحويل عمالة فائضة من قطاع إلى قطاع آخر يحتاجها ، أما الثاني فهو حتمى و مكمل للأول ألا وهو إعادة تشكيل القيم ، و الإتجاهات ، و السلوكيات بحيث تتحول إتجاهات و قيم طالحة إلى إتجاهات و قيم صالحة و إيجابية . كما جاء في دراسة الرشيد (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن علاج مشكلة عدم التوافق بين العرض و الطلب على المدى القصير يكمن بتدريب العاطلين تدريباً مهنياً ، و على المدى الطويل بإكساب الطلاب مهارات تساعدهم في السيطرة على حياتهم ، وهذا التوجه المحتم ينبغى أن تأخذ به النظم التربوية بدءاً من دورات محو الأمية وصولاً إلى التدريب الجامعي . و أكد مؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) في توصياته الختامية أن بيئة المستقبل تشجع التدريب التحويلي ، و التدريب المستمر .

و ترى الباحثة إن إجماع العدد الأكبر من المستجيبين بتطبيق كلا النمطين إلى هذا الحد يرجع لأسباب ذكرها عبدالوهاب (١٤٠١هـ/١٩٩٦م) هي أن التدريب قد إنتشر اليوم و أصبح واحد من السياسات اليومية للإدارة التى لابد من تطبيقها على العمالة في مختلف المستويات التنظيمية ، و وجود إدارات متخصصة في أغلب الوزارات و المؤسسات ذات العلاقة بتدريب العمالة تتولى الترويج للتدريب التحويلي بصورة أو بأخرى و توضيح عناصره و مزاياه ، إلى جانب ما لها من إختصاصات أخرى . و تضيف الباحثة أسباب آخرى هي أن مؤسسات الدراسة تبذل جهود واسعة ليس فقط في تدريب العاملين بالمملكة و لكن أيضاً في نشر الوعى التدريبي بين كل من الإدارة و العاملين في مختلف هيئات و مؤسسات المجتمع ، فضلاً عن أن منطق العصر أصبح يركز على التنمية البشرية ، و التقدم ، و التميز ، و المنافسة العالمية و هذا شيء و إن كان الإسلام قد أمر به و حث عليه منذ زمن بعيد و مارسه أعظم قادته رسول الأمة ﷺ و إقتدى بأثره صحابته من بعده أبوبكر و عمر و عثمان و علي - رضى الله عنهم جميعاً - وهو ما أكده الغامدى (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) ، إلا أن منطق العصر يزيد من قيمة التدريب التحويلى للأخذ السريع به ، و تطبيقه تطبقاً جميلاً .

و الإستجابات التى رأت الأخذ بالنمط التنموي دون المساري فقد يكون مرد ذلك -كما تعتقد الباحثة- إلى النظرة المستقبلية التى يتمتع بها الراغبين بهذا النمط ، و الناتجة عن الإحساس بالحاجة الملحة في هذا العصر في ضوء ظروفه و ملابساته و طبيعته قد تدعوا لأجعله أكثر أهمية من النمط المساري الذى يعالج مشكلة فائض العمالة . كما أن الأخذ به يقود إلى تحقيق النمط المساري بطريق مباشر .

و التأكيد على ضرورة الأخذ بالنمط التنموي يتفق مع ما جاء في دراسة الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) التى أكدت أهمية تنمية القوى العاملة الوطنية ، و زيادة كفاءتها ، و تزويدها بالمعرفة و المهارات الإنتاجية ، و التقنية ، و الإتجاهات العلمية التى تمكنها من أداء مهماتها الإنتاجية المستقبلية ، و دراسة غنيمة (١٤١٠هـ/١٩٨٩م) التى دعت في نتائجها إلي إعادة تدريب العمال بجميع طبقاتهم لضمان زيادة الإنتاج القومي العام ، و دراسة عبد الوهاب (١٤٠١هـ/١٩٨١م) أوصت ببحث المتغيرات المختلفة - فنية و تنظيمية و إنسانية - التى تطرأ علي المنظمات و دراسة برامج التدريب و التطوير التى تعدها الإدارة لعامليها لمواجهة هذه التغيرات . و دراسة التركي (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) أكدت على أن التدريب التطويرى المستمر تدريب ضروري للعمل . و دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) أشارت إلى أهمية التربية المستمرة لتمكين الفرد من مواجهة عملية التغير المستمر . و أوصى مؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) بضرورة الإهتمام بالتدريب المتطور لتنمية القدرة التكنولوجية ، و أكد على أهمية التدريب المستمر في تنمية القدرات التكنولوجية خلال التطور الوظيفي لكافة المستويات الوظيفية . و أشارت خطة التنمية السادسة (١٤١٥-١٤٢٠هـ/١٩٩٥-١٩٩٩م) لضعف إعداد مخرجات التعليم في مجال المؤهلات و الخبرات المكتسبة التى يحتاجها سوق العمل ، بالإضافة لعدم إمتلاك العمالة للخبرة اللازمة للوظيفة مما يستوجب التدريب أثناء الخدمة .

أما الإستجابات التى رأت الأخذ بالنمط المساري فيبدو أنه نتيجة للإحساس الواقعي لدى المجيبين و الناتج عن بطء عملية تعيين الخريجات في السنوات القليلة الماضية ، مما أدى إلى تراكم أعداد الخريجات ، الأمر الذى دفع الدولة للأخذ ببرامج السعودة و التوطين . و هذه ظاهرة إيجابية و حتمية تمثل حلاً إيجابياً و عاجلاً لمشكلة بطالة الخريجات ، و المأمول أن يكون التدريب التحويلي سبيلاً في تحقيق أهدافها . وهو ما يؤكد عليه العديد من الباحثين في نتائج دراساتهم كما جاء في دراسة السفلان (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) و دراسة غنيمة (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) و دراسة الرشيد (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م)، كما أكدت عليه توصيات دراسة رحمة

(١٤١٨هـ/١٩٩٧م) و الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) و Nalder (1991) و مؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) .

و المهم توضيح أن لكل من النمطين منطلقاته الأساسية و المحددة و الخاصة به و الذى يكمن خلفه إنحصاره في حل مشكلات معينة في سوق العمل . و رغم ذلك ليس بين هذين النمطين حدود فاصله تماماً ، بل يمكن أن يؤدي النمط التنموي للنمط المساري و أن يكمل النمط المساري النمط التنموي .

و ترى الباحثة أن إختيار عينة الدراسة لتصور بذاته دون الآخر يمكن أن يفسر بأن هذا الإختيار و التحديد جاء من قبيل إعتماد الفرد المستجيب على وجهت نظره الذاته التى يري بها إحتياجات التنمية و الديناميكية الأولية العاجلة للتعامل مع مشكلات العمالة النسائية في سوق العمل السعودي ، فسوق العمل يحتاج للنمطين معاً ، و لكن في ضوء الظروف و الإمكانات قد يفضل ممارستهما على مراحل متتابعة ، و في وقت محدد قد يفضل ممارسة نمط قبل الآخر .

و يتفق هذا التفسير مع الإتجاه المطروح في دراسة مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) الذى يؤكد أهمية النظر بمدى أوسع للإستراتيجيات و الطرق التدريبية فيما يتعلق بصلتها بحاجات الدول النامية لتحقيق تدريب نوعي ذا جدوى فأفضل أداة لنجاح بديل تدريبي يعتمد إلى حد كبير على الوضع العام للدولة . و تؤكد توصيات الملتقي العربي الأول للجمعية العربية للإدارة (١٤١٥هـ/ ١٩٩٥م) على ضرورة تبنى كل دولة للنموذج التدريبي الذى ينبع من إحتياجاتها و يتفق مع إطارها الثقافي و الإجتماعي و خطط التنمية . و يثبت عبد الوهاب (١٤٠١هـ/١٩٨١م) أن طبيعة التدريب الحديث الحركة و المرونة وهو ما يتطلب من الإدارة التعرف على المبادىء الهامة للتعلم و إنتقاء الملائم منها و تطبيقه في الظروف الملائمة .
و جاء في دراسة الرشيد (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن علاج مشكلة عدم التوافق بين العرض و الطلب على المدى القصير يكمن بتدريب العاطلين تدريباً مهنياً ، و على المدى الطويل بإكساب الطلاب مهارات تساعدهم في السيطرة على حياتهم .

و عموماً فإن الناس و خاصة القائمين علي تخطيط أو تنفيذ برامج التدريب التحويلي يشكلون المفتاح الرئيسي لتحديد أكثر البدائل التدريبية الناجحة و تقرير الجدوي الإقتصادية منها ، و جاء في دراسة مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/ ١٩٩٨م) أن أكثر الظروف أهمية للتنمية طويلة المدى ذات الإرتباط الفعال بالتوظيف في الدول النامية الظروف الإقتصادية لذلك ينبغي على الدول ذات الدخل المنخفض الإهتمام ببدائل التدريب الأقل كلفة و التى يمكن أن تستمر فترة طويلة من الزمن و قد يكون من الأفضل التوجه نحو دمج برامج الإعداد الوظيفي التى تركز على المهارات الأساسية الشاملة للشباب ، و برامج التدريب أثناء الخدمة ، و برامج إعادة تدريب للعمال الموظفين . و يفضل أن تركز الموارد على تمويل برامج قليلة ممتازة بدلاً من دعم برامج كثيرة وغير ملائمة . بينما في الدول ذات الدخل المتوسط فإن إعادة التدريب و رفع مستوى الأداء ينبغي أن يكون له الأولوية على تنمية المهارات الأولية ، بسبب نقص المهارات بين أوساط قوى العمالة القائمة .

و النتائج المستخلصة من جدول رقم (٢-٤) الخاصة بتحديد درجة الموافقة على النمط المساري ، و درجة الموافقة على النمط التنموي . توضح أن نسبة (٦، ٣٤%) من أفراد عينة النمط المساري يوافقون بشدة على الأخذ به مقابل نسبة (٤، ٥٦%) يوافقون بدرجة متوسطة . بينما نسبة (٦، ٧١%) من أفراد عينة النمط التنموي يوافقون بشدة على الأخذ به مقابل نسبة (٤، ٢٨%) يوافقون بدرجة متوسطة .

أما الإعتراض المطلق فكان هناك نسبة (٢٧%) من أفراد عينة الدراسة الإجمالية يعترض على الأخذ بالنمط المساري ، مقابل (٢٣%) معترضاً على الأخذ بالنمط التنموي .

و يبدو من هذه النتائج أن حظ النمط التنموي لدي عينة الدراسة المؤيده له أكبر من حظ النمط المساري لدي المؤيدين له من أفراد العينة . و قد يعود ذلك إلى أن أفراد العينة التى رغبة في النمط التنموي ترى أن الأخذ به ممكناً ، و تطبيقه أكثر سهولة و يسراً من أفراد العينة التى رغبة في النمط المساري ، و لعل هذا عائداً-من وجهة نظر الباحثة- إلى أن النمط التنموي يمارس في المجتمع في بعض جوانبه مع العمالة النسائية رسمياً بشكل أكثر إنتشاراً من ممارسة النمط المساري ، و بتالي فنتائجه أكثر ضماناً بعد أن أصبحت ملموسة لدى الكثير ، لذلك جاءت الموافقة عليه كبيرة من قبل أفراد العينة . أما النمط المساري فموضوعه يرتبط بعلاقة وثيقة بموضوع مجالات عمل المرأة ، و توسيعه ، و تحديد المجالات الملائمة و التى تناسب طبيعتها ، و عادات مجتمعها ، و تعاليم دينها و أمثال هذه الموضوعات مازالت محل إشكاليات ربما أثر على درجة أهمية هذا النمط في نظر عينة الدراسة .

و رغم ذلك فكلا النمطين يلاقيان تأييد كبير للأخذ بهما ، فعينة النمط المساري بلغت نسبة الموافقة على الأخذ به بدرجة عالية أو متوسطة (٩١%) ، بينما أيدت بشدة ، و بدرجة متوسطة جميع أفراد عينة النمط التنموي .

و تتفق أهمية الأخذ بالنمط التنموي مع ما جاء في دراسة الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) ، و دراسة غنيمة (١٤١٠هـ/١٩٨٩م) ، و دراسة عبد الوهاب (١٤٠١هـ/١٩٨١م) ، و دراسة التركي (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) ، و دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) . و مع التوصيات الختامية لمؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) . و ما أشارت إليه خطة التنمية السادسة (١٤١٥-١٤٢٠هـ/١٩٩٥-١٩٩٩م) (يمكن الرجوع إلى ص٢٥٣) . كما يتفق مع نتائج دراسة الشهراني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) التى رأت أن أسلوب التعلم علي رأس العمل من الأساليب الملائمة لمستقبل تعليم الفتاة السعودية العالي في عصر تقانة المعلومات .

و الدراسات التى تؤيد الأخذ بالنمط المساري دراسة السفلان (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) فقد أوصت بضرورة العناية بالتدريب التحويلي لفائض خريجي التعليم العالي و العام ، و إعداد برامج في التخصصات التى يزيد الطلب عليها في سوق العمل . و دراسة الوكالة المساعدة للإعداد التربوي التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أكدت على ضرورة البدء بدورات تدريبية تحول أو تغيير من مسار الخريجات اللاتي لا يجدن فرصاً للعمل ، و يرغبن المشاركة في برامج التنمية بالمملكة . و بينت دراسة غنيمة (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) أهمية برامج التعليم و التدريب المستمر في مواجهة مشكلة البطالة . و أكدت التوصيات الختامية للمؤتمر الأول للمركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) الإهتمام بالتدريب التحويلي كوسيلة لعلاج مشكلة البطالة .

و بالنظر إلى الأسباب المتفق عليها من قبل بعض أفراد عينة النمط المساري أو من قبل أفراد عينة النمط التنموي و التى تدعوا للأخذ بهم ، نجد أن وراء أسباب عينة النمط المساري عامل متصدر هو " تحقيق مبدأ التكافؤ بين العمالة النسائية و مجالات العمل القائمة أو المستحدثة " فمعظم الأسباب المتفق عليها تركزت حوله ، و هي :

- لسد إحتياجات سوق العمل النسائي من العمالة النسائية المواطنة في مجالات العمل الجديدة و المستحدثة ، و التى قد تتغير مع تغير مراحل التنمية ، و نمو الإقتصاد الوطني .
- لمعالجة جزء من مشكلة البطالة السافرة و المقنعة .
- لمواكبة حاجة سوق العمل و متطلبات العصر في إستخدام التقنية الحديثة و متابعة الثورة المعلوماتية .
- إعادة تأهيل مخرجات التعليم ذات التخصصات الغير مرغوبة في سوق العمل .

بينما نجد أن وراء أسباب عينة النمط التنموي عامل متصدر هو " تحقيق مبدأ التكافؤ بين العمالة النسائية عموماً و حاجات العمل العصرية " فكل الأسباب المتفق عليها تركزت حوله ، و هي :

- لحاجة جميع العمالة السعودية للتعايش مع ثقافة العصر الصناعي في ظل التقدم التقاني والمعرفي السريع و التغير الإجتماعي الناتج عن الإنفتاح و العولمة .
- شمولية هذا النمط و الذى يخدم شريحة كبيرة من العمالة في جميع المراحل العمرية و المستويات الثقافية .
- لإيجاد عمالة واعية بسوق العصر و متطلباته .
- لمساعدة العمالة على تقبل التكيف مع التغيرات السريعة التى تدخل معظم مجالات العمل و بالتالي إستمرار الأداء بطريقة أفضل .
- لملائمته لطبيعة العصر .

و هذا يؤكد للباحثة بأن المستجوبين يتفقون مع توجهات الدراسة الخاصة بمفهوم كل نمط ، و ليس هناك أي إختلاف بين مفاهيم الدراسة المطروحة و بين المفاهيم التى يعتقد بها المستجوبون ، و لهذا تأثير إيجابي على نتائج الدراسة الحالية .

و من نتائج جدول (٤-٣) الخاص بتحديد فاعلية التدريب التحويلي في ضوء كل نمط بينت النتائج أن نسبة (٥٠%) من المجيبين أيدت الفاعلية الكبيرة لدور التدريب التحويلي وفق النمط المساري ، بينما رأى (٥، ٤٥%) من المجيبين أن لهذا النمط دور متوسط الفاعلية ، أما ضعف فاعليته فلم يرى بذلك سوى (٥، ٤%) .

وتبين هذه النتائج أن الغالبية الساحقة من أفراد عينة الدراسة التى أخذت بالنمط المساري توافق على أن التدريب التحويلي في ضوء هذا النمط و الذى يهتم بمعالجة مشكلة فائض العمالة بجميع صورها له دوره

الفعال ، حيث أيد ما يقارب (٥، ٩٥%) ذلك منها (٥، ٤٥%) تأييد أن لهذا النمط دور متوسط الفاعلية ، بينما لم يعتقد بضعف فاعليته سوى (٥، ٤%) ، مما يعكس قناعة المسؤولين بأهمية التدريب التحويلي في مجال علاج هذه المشكلة .

و بلغت نسبة المؤيدين لفاعلية دور التدريب التحويلي بدرجة كبيرة وفق النمط التنموي (٦، ٧٧%) ، بينما رأى (٨، ١٩%) من المجيبين أن لهذا النمط دور متوسط الفاعلية ، أما ضعف فاعليته فلم يرى بذلك سوى (٦، ٢%) . مما يعنى أن نسبة (٤، ٩٧%) من أفراد العينة تعتقد بفاعلية هذا النمط .

وتبين هذه النتائج أن الغالبية الساحقة من أفراد عينة الدراسة التى أخذت بالنمط المساري أو التنموي توافق على أن التدريب التحويلي في ضوء النمطين له دوره الفعال ، حيث أيد ذلك أكثر من (٩٥%)، مما يعكس قناعة المسؤولين بأهمية كلا النمطين لسوق العمل النسائي المحلي .

و هذا الشعور المتولد لدى أفراد عينة الدراسة يرجع -كما ترى الباحثة- إلى أن أفراد العينة المشاركون هم مسؤولون في مؤسسات ترتبط أنشطتها مباشرة بسوق العمل ، و مسؤولة عن تأهيل و إعداد العمالة النسائية ، و بتالى كان شعورهم كبيراً بمشكلات العمالة النسائية ، الأمر الذى يدعوا إلى ضرورة الإهتمام بالقضاء على ظواهر هذه المشكلات ، و من ثم كان شعورهم كبيراً نحو كفاءة فاعلية التدريب التحويلي في علاجها .

زد على هذا أن خبرة هؤلاء المسؤولين و المدربين تتراوح غالبيتهم بين (١١-٢٠) سنة ، و قد بلغت عند بعضهم (١٧%) أكثر من (٢١ سنة) (أنظر ص١٥٤) ، مما جعلهم يلمون بالأبعاد الرئيسية لفاعلية التدريب التحويلي في سوق العمل .

و تعكس هذه النتائج عموماً إلى أن لدى معظم عينة الدراسة نظرة تفاؤلية حيال مستقبل دور التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي ، و قناعة في كفاءته إلا أن هذه القناعة تزداد لدى المستجبين بفاعلية دور النمط التنموي .

و تأكيد عينة الدراسة فاعلية التدريب التحويلي في سوق العمل السعودي تتفق مع نتائج الدراسات التى أثبتت فاعلية برامج التدريب التحويلي في خدمة سوق العمل كدراسة Nalder (1991) التى أوضحت كفاءة برنامج التعلم التحويلي (P.S.C) الذى أستخدم لتحويل أطباء الدول النامية إلي مديرين للرعاية الصحية . كذلك أكدت دراسة ROBERTS (1995) أن ممارسات التعلم التحويلي المبنية علي الإستدلال و الإستنتاج كانت أكثر فاعلية من ممارسات التعلم النظري عند إعداد معلمي اللغة الإنجليزية للخدمة المهنية .

بينما أيدت دراسة رفاعي (١٤٠٧هـ/١٩٨٧م) أهمية التدريب للقادة و الذى يؤدي لرفع مستوى أداءهم العملي ، كذلك دراسة الشقاوي (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) ، و الطيب (١٤٠٦هـ/١٩٩٦م) أكدتا فاعلية برامج التدريب الإعدادي (قبل الخدمة) في معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية في إعداد قوي عاملة مدربة للوظيفة العامة بمختلف تخصصاتها بما يخدم أهداف التنمية العريضة . و أشارت دراسة الخرابشة (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) إلى أهمية برامج التدريب المتخصصة و المتقدمة و التى تقدمها المؤسسات العامة في الأردن لتنمية الكوادر البشرية بشكل يؤثر علي كفاءة و إنتاجية الأفراد العاملين و المتدربين .

و في سؤال المستقصى منهم عن نطاق التدريب التحويلي وهو ما يعنى بتحديد قوى العمل النسائي التى ستستفيد من التدريب التحويلي في ضوء كل تصور ، بينت النتائج المستخلصة من جدول (٤-٤) أن نسبة (٨، ٣١%) من المستجيبين قرروا أن على التدريب التحويلي في ضوء النمط المساري أن يُعنى بالنساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية ، فهن من يحتجن إلى هذا النوع من التدريب ، يلي ذلك الفئة التى لا تعمل من النساء و الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل بنسبة (٣، ٢٧%) . و نالت الفئات الأخرى المحددة في الدراسة نسباً لا تتجاوز (١٠%) و ضعف نتائج هذه الفئات دعى الباحثة إلى تجاهلها .

أي أن النتائج أبرزت فئة النساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية ، ثم الفئة التى لا تعمل من النساء و الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل ، للإهتمام بها في ظل النمط المساري من نمطي التدريب التحويلي .

و هذه النتيجة تتماشي مع المنطقية فإطار النمط المساري محصور في معالجة مشكلة فائض العمالة في سوق العمل ، و الفئة التى لا تعمل من النساء و كذلك الفئة التى تحمل شهادة جامعية و لا يوجد لها فرص عمل ، هتان الفئتان بالضروري أحوج الفئات لمعاجة مشكلاتهن عن طريق إعادة تأهيلهن نحو فرص العمل المتوافرة ، و الأهم من هتين الفئتين الفئة التى لم تتخرج من الجامعة ، و تخصصات أفرادها غير مرغوب بها في سوق العمل ، أو هناك إكتفاء مرحلي منها و لابد من العمل علي تحويل أو تغيير مسار إختصاصاتهن نحو المجالات المطلوبة في سوق العمل قبل تخرجهن و مواجهتهن لمشكلة عدم رغبة سوق العمل بما يحملن من

تخصصات ، مما يوفر هدر الإمكانيات المالية و المادية عند إعادة التدريب بعد التخرج ، و التعامل السريع مع المشكلة و حلها .

و تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة السفلان (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) التى أوصت بضرورة العناية بالتدريب التحويلي لفائض خريجي التعليم العالي و العام ، و إعداد برامج في التخصصات التى يزيد الطلب عليها في سوق العمل ، و أبرزت نتائجها أهمية إعداد برامج تدريب التحويلي في المجالات التالية (التدريب الفني و المهني ، و التدريب علي الحاسب الآلي ، و التدريب التربوي ، و برامج المراجعة و المحاسبة ، و برامج الشؤون القانونية) . و إقترحت دراسة الوكالة المساعدة للإعداد التربوي التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) إسلوباً لتنفيذ برامج دورات تدريبية تحول أو تغيير من مسار الخريجات اللاتي لا يجدن فرصاً للعمل ، و يرغبن في المشاركة في برامج التنمية بالمملكة . و أكدت دراسة رحمة (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) على أهمية التوسع في برامج التدريب غير النظامي لترسيخ أو تجديد تأهيل الخريجين للأعمال المتوفرة . و أوضحت دراسة التركي (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) دور التدريب في تحقيق الإحلال البشري لشغل الوظائف الرئيسية في السلم الإداري في قطاعات الخدمة المدنية . و دراسة الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) أوصت بسعودة الوظائف النسائية عن طريق إنشاء إدارات متخصصة في المؤسسات الحكومية و الخاصـة ، و تأهيل الخريجات من داخل المؤسسة التى سوف يعملن بها . و أكدت دراسة سلامة (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) أهمية التدريب التحويلي للعاملين (أو أقاربهم) لتحويلهم نحو أعمال أخرى مطلوبة . و أكدت توصيات المؤتمر الأول للمركز القومي للبحوث (١٩٩٦م) الإهتمام بالتدريب التحويلي كوسيلة لعلاج مشكلة البطالة .

و قرر نسبة (٤٤%) من المستجيبين أن على التدريب التحويلي في ضوء النمط التنموي أن يقتصر علي الفئة التى لا تعمل من النساء ، يلي ذلك الفئة التى تحمل شهادات جامعية ولا يوجد لها فرص عمل بنسبة (٢١،٦%) . بينما نالت الفئات الأخرى المحددة في الدراسة نسباً أقل من (١٠%) و هذه الفئات تم تجاهلها من قبل الباحثة لضعف نسبة الإستجابات نحوها .

و تعتقد الباحثة أن أغلب أفراد العينة أولت الفئة التى لا تعمل من النساء إهتمام أكبر في ضوء هذا النمط و ذلك لإحساس عينة الدراسة و وعيهم بدور المرأة المشارك في دفع عجلة التنمية ، و حتى يتمكن من خلال برامج التدريب التحويلي على تغيير إتجاهات هذه الفئة نحو العمل و تأكيد القيمة الإقتصادية و الإجتماعية لعمل المرأة لديهن إذا كن لا يؤمن بذلك ، أما إذا كن لا يمتلكن الخبرات و المهارات و السلوكيات التى تؤهلن للإنضمام لسوق العمل فهذا النمط من التدريب يوفر لهن ذلك ، و بذلك يتحقق تطبيق التعاليم الإسلامية التى تدعوا الرجل و المرأة دون تمييز بينهما للعمل الصالح النافع ، و البعد عن الكسل و الخمول يقول عز و جل : { و لكل وجهةٌ هو موليها فاستبقوا الخيرات ... } (البقرة : ١٤٨) ، { ... و فضل الله المجاهدين على القاعدين أجراً عظيماً } (النساء :٩٥) ، { من عمل صلحاً من ذكرٍ أو أنثى وهو مؤمنٌ فلنحيينه حيوة طيبة و لنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون } (النحل : ٩٧) ، { فإستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل من ذكرٍ أو أنثى بعضكم من بعض ... } (آل عمران : ١٩٥) ، و يقول رسول الأمة ﷺ : (... النساء شقائق الرجال) (رواه الإمام أحمد عن عائشة رضي الله عنها) ، كما قال : (... اعملوا فكل ميسرٌ لما خلق له) ، (... أحب الناس إلى الله أنفعهم لعياله ...) (رواهما الطبراني عن إبن عمر رضي الله عنهم) .

أما الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لهن فرص عمل ، و الأسباب التى يشار إليها أنها وراء قلة فرص العمل أمامهن لا تتعلق فقط بمجال تخصصاتهن و مدى ملائمته لسوق العمل ، بل تتعلق أيضاً بما يمتلكن من مهارات ، و إتجاهات ، و سلوكيات تناسب متطلبات الأعمال . و هنا يكون دور التدريب هو تعزيز و تقويم ما لديهن ليتلائم مع متطلبات ميدان العمل .

وهو ما يتفق مع ما جاء في دراسة الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) التى أكدت دور التربية في إعداد العناصر الفنية المزودة بالكفاءات و الخبرات التى تتطلبها خطط التنمية و الطموحات المستقبلية . و مع نتائج دراسة رحمة (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) التى أوضحت العوامل التى تسبب في بطالة المتعلمين و أوصت لمواجهتها إدخال تعديلات على برامج التعليم و التدريب . و دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) أكدت أهمية التربية المستمرة لتمكين الفرد من مواجهة عملية التغير المستمر .

و بينت النتائج المستخلصة من جدول رقم (٥-٤) أن أفراد عينة النمط المساري رأت أن معاهد و مراكز التدريب هي من أبرز الجهات المسؤولة عن تنفيذ هذا النمط .

و تتفق هذه النتيجة مع دراسة مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) التى أكدت أن أكبر عملية تدريب تحدث في الآونة الأخيرة ستكون عن طريق الوسائل غير الرسمية للمؤسسات ، أي التى تعمل خارج إطار وزارات التربية و التعليم كالوكالات العامة و الخاصة مثلاً . و دراسة الهندي (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) أثبتت أن معهد الإدارة العامة يستأثير بتدريب أغلب موظفي المؤسسات العامة المحلية بنسبة (٩، ٥٥%) و الباقي في جهات أخرى . كما أشارت دراسة الشقاوي (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) إلى فاعلية دور معهد الإدارة العامة بالمملكة في تدريب و إعداد الموظفين الذين سيلتحقون بميدان الخدمة العامة .

أما دراسة الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) فقد أوصت بإنشاء إدارات متخصصة في المؤسسات الحكومية و الخاصة على غرار إدارة تدريب و تطوير القوى العاملة السعودية في مستشفي الملك فيصل التخصصي لتأهيل الخريجات من داخل المؤسسة مما يساهم في سعودة الوظائف النسائية . كما جاء ضمن دراسة الوكالة المساعدة للإعداد التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) إقتراح بتنفيذ برامج التدريب التحويلي للخريجات اللاتي لا يجدن فرصاً للعمل بالمملكة في مراكز تابعة للكليات المتوسطة .

بينما رأى أفراد عينة النمط التنموي أن الجامعات ، و مؤسسات التعليم العالي ، و مراكز التدريب ، و جهات العمل جميعها بصورة مشتركة مسؤولة عن تنفيذه .

و تتفق هذه النتيجة مع دراسة الهندي (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) التى أثبتت أن المؤسسات العامة المحلية تدرب موظفيها في معهد الإدارة بالإضافة إلى جهات أخرى مثل الجامعات ، و الغرف التجارية ، و المراكز المتخصصة لدى المؤسسات . و دراسة الخرابشة (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) التى أكدت أهمية البرامج التدريبية التى تقدمها المؤسسات العامة بالأردن .

كما أكدت نتائج دراسة الخطيب (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن التطلعات المستقبلية في المملكة العربية السعودية تعتقد بإستأثار القطاع الخاص بمعظم الأدوار ، و الوظائف ، و المهام المتعلقة بالتعليم و التدريب ، دون أن يلغي ذلك جهود القطاع العام أو يحجمها ، لذلك أوصت الدراسة بتقديم و حوافز و دعم للمؤسسات الإنتاجية الأهلية لتقوم بأنشطة مساندة لبرامج التعليم و التدريب الفني و المهني الحكومية . و بينت دراسة السلمي (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أهمية مشاركة القطاع الخاص للجهات الحكومية في تطوير قطاع التدريب بالمملكة .

و دراسة الصبان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) و دراسة الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) أكدتا في توصياتهما علي ضرورة تدعيم و تقييم مراكز خدمة المجتمع في الجامعات ، و إستحداثها في الجامعات التى لا توجد بها . و دراسة بوبشيت (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أكدت علي ضرورة إنشاء كليات مجتمع للبنات بالمملكة من أهدافها تقديم برامج تدريب نسائية ، و توفر لهن فرص للتعليم المستمر .

و تذهب الباحثة في تفسير هذه النتيجة إلي ما ذهب إليه بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) حيث أوضح أن إتجاهات الإنتاج الصناعي التى شهدتها أواخر الثمانينات و التسعينيات تشير بوضوح إلى مشاركة القطاع الخاص للقطاع العام في تدريب قوى المستقبل العاملة و بخاصة في الدول النامية ، و ذلك لأن هذه الدول تعجز عن أن تستجيب بقدر سريع و كاف لمتطلبات المهارة المتغيرة بشكل متلاحق ، و عن تحمل تكلفة تدريب الأفراد في المهارات الفنية و المهنية ، كما أكد على أن إقتصاد السوق في السنوات الباكرة للقرن الحادي و العشرين يجعل تقديم التدريب الفني و المهني يتم بنظام متعدد الأوجه و الذى هو مسؤولية مشتركة بين الحكومة ، و الصناعة ، و المجتمع .

و تعتقد الباحثة أن النمط المساري حصر مسؤولية تنفيذه في معاهد و مراكز التدريب لأن تحويل التخصص أو مجال الإعداد الأولي إلى مجال آخر ، و تخصص مختلف عملية جزئية ، بمعنى أنها تختص بفئة معينة من العمالة في أوقات محددة متى ما تطلب الأمر ذلك . ولكن النمط التنموي يتعلق بتغيير و تحويل السلوكيات و المعارف و المهارات ... و هذه عملية مستمرة طوال الحياة المهنية للفرد ، فهي لا تختص بفئة معينة من العمالة و لا تقتصر بوقت محدد . و مع طبيعة العصر القادم و الحالى وهي التغير و التحول المتسارع و المتواتر و المستمر ، لذلك لا يمكن لجهة أو جهات معينة بصورة منفردة القيام بمسؤولية التدريب لمتابعة شتى التحولات ، و مختلف التغيرات ، و جميع التطورات . و هذا ما جعل أفراد عينة هذا النمط يفضلون أن يكون التدريب التحويلي عملية مشتركة بين الجامعات ، و مؤسسات التعليم العالي ، و معاهد و مراكز التدريب ، و جهات العمل .

و خلاصة نتائج هذا البعد المتعلق بموقف العينة من التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي يتبين أن هناك إتفاق بين أفراد عينة الدراسة على أهمية كلا النمطين ، و تأكيد على دورهما الفعال في سوق العمل النسائي ، على أن يهتم النمط المساري أكثر بالنساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية ، ثم بالفئة التى تعمل من النساء ، و الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل . بينما يهتم النمط التنموي بصورة أكبر بالفئة التى لا تعمل من النساء ، ثم الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل . و تقع على معاهد و مراكز التدريب مسؤولية تنفيذ النمط المساري ، وتتحمل الجامعات ، و مؤسسات التعليم العالي ، و معاهد و مراكز التدريب ، و جهات العمل بصورة مشتركة مسؤولية تنفيذ النمط التنموي . و وجد أن وراء معظم الأسباب المتفق عليها من قبل أفراد عينة النمط المساري للأخذ به عامل متصدر هو "تحقيق مبدأ التكافؤ بين العمالة النسائية و مجالات العمل القائمة أو المستحدثة" ، بينما وجد أن وراء الأسباب المتفق عليها من قبل عينة النمط التنموي عامل متصدر هو "تحقيق مبدأ التكافؤ بين العمالة النسائية و حاجات العمل العصرية" .

البعدالثاني :

مبررات التحول نحو فلسفة التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي :

هدفت الدراسة معرفة درجة موافقة عينة الدراسة على مبررات الأخذ بالتدريب التحويلي في سوق العمل النسائي في ضوء كل نمط ، وقد إعتمدت الدراسة تحديد المبررات من ثلاث زوايا مختلفة تمثل الدعائم الأساسية التى يقوم عليها سوق العمل النسائي وهي :

- منشآت العمل .
- المؤسسات التربوية .
- قوى العمل النسائي .

و قد بينت النتائج المستخلصة من جدول رقم (٤-٦) و (٤-٧) أبرز مبررات منشآت الأعمال في سوق العمل السعودي التى تجعلها تأخذ بفلسفة التدريب التحويلي في إطار النمط المساري ، و في إطار النمط التنموي . و إتضح من تحليل النتائج أن عامة عينة النمط المساري وافقت على جميع المبررات بدرجة متوسطة (٣، ٨٦٩) ، كذلك عامة عينة النمط التنموي وافقت على جميع المبررات بدرجة متوسطة (٣، ٨٨١) ، و الفارق بين المتوسطين فارق ضئيل (٠، ٠١٢) لصالح أفراد عينة النمط المساري يمكن تجاهله و القول أن عامة أفراد عينة النمط المساري ، و كذلك النمط التنموي توافق على جميع مبررات منشآت الأعمال بدرجة متوسطة متقاربة .

و هذه النتيجة توضح إتفاق أفراد عينة الدراسة على أهمية هذه المبررات لمؤسسات الأعمال للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي في ضوء كلا النمطين .

و بمقارنة آراء أفراد عينة الدراسة حول هذه المبررات أظهرت نتائج جدول رقم (٤-١٨) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة موافقة ذكور عينة النمط المساري و متوسط درجة موافقة إناثه لصالح الذكور ، و تعلل الباحثة ذلك بأن أفراد عينة الدراسة الذكور أكثر إلتصاقاً بميدان العمل من الإناث ، و بعضهم وظيفته الأساسية ترتبط بميدان العمل و مؤسساته ، لذلك فقدرتهم على تحديد مبررات خاصة بمؤسسات العمل أفضل .

و تشير نتائج جدول (٤-٦) أن أبرز مبررات مؤسسات العمل للأخذ بالنمط المساري التى أعطتها العينة درجة موافقة عالية (٤ فأكثر) تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤ ، ٠٠٠) إلى أقل من (٤ ، ٦٠٠) ترتبت تفاضلياً على النحو التالي :

- التطور المستمر في مختلف العلوم .
- ندرة الأيدي العاملة النسائية الوطنية في بعض المجالات الوظيفية .
- الحاجة إلى تنمية الكوادر الإدارية النسائية .
- ديناميكية العرض والطلب على المهن .
- تحول الوظائف من وظائف بسيطة إلى وظائف مركبة تتطلب عدة مهارات .
- ترشيد فائض العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية .
- إعادة تشكيل خبرة و ثقافة العاملات لتتلاءم مع متطلبات أدوارهن الوظيفية في العصر الجديد .
- التغير المستمر في المهارات المطلوبة في سوق العمل النسائي .
- الحاجة إلى عمالة نسائية متعددة المهارات .
- الحاجة المستقبلية لعمالة نسائية ذات المهارات الحديثة المتناغمة مع متطلبات عصر المعرفة .

أما أبرز مبررات مؤسسات العمل للأخذ بالنمط التنموي التى أعطتها العينة درجة موافقة عالية (٤ فأكثر) ، و تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤،٠٠٠) إلى أقل من (٤،٤٠٠) كما أشارت إليها نتائج جدول (٤-٧) ترتبت تفاضلياً على النحو التالي :

- الحاجة إلى تنمية الكوادر الإدارية النسائية .
- ندرة الأيدي العاملة النسائية الوطنية في بعض المجالات الوظيفية .
- التطور المستمر في مختلف العلوم .
- الحاجة المستقبلية لعمالة نسائية ذات المهارات الحديثة المتناغمة مع متطلبات عصر المعرفة .
- إعادة تشكيل خبرة و ثقافة العاملات لتتلاءم مع متطلبات أدوارهن الوظيفية في العصر الجديد .
- ديناميكية العرض والطلب على المهن .
- الحاجة إلى عمالة نسائية متعددة المهارات .
- التغير المستمر في المهارات المطلوبة في سوق العمل النسائي .
- تحول الوظائف من وظائف بسيطة إلى وظائف مركبة تتطلب عدة مهارات .

و الملاحظ أن المبررات البارزة لمؤسسات العمل في كلا النمطين واحدة و الإختلاف بينها جاء في الترتيب فقط (ما عدا مبرر" ترشيد فائض العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية ") و الذى لم ينل حظ القوة في إستجابات عينة النمط التنموي و هي نتيجة منطقية حيث أن من المبررات الهامة للأخذ بالتدريب التحويلى الذى يعالج مشكلة فائض العمالة هو ترشيد هذا الفائض . و هو ما يتفق مع ما جاء في دراسة السفلان (١٤١٥هـ/ ١٩٩٥م) التى أكدت أهمية التدريب التحويلي في الإستفادة من فائض الخريجين لسد عجز سوق العمل من التخصصات والمهن التى يعاني نقص فيها و تحتاجها خطط التنمية ، و دراسة الوكالة المساعدة للإعداد التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/١٩٩٩م) التى أكدت على أن تنشأ مراكز التدريب التحويلي في أمهات المدن التى تحظي بغالبية الخريجات اللاتي بدون عمل لإن تخصصاتهن تزيد عن الحاجة المطلوبة ، و أيدت دراسة سلامة (١٤١٧هـ/ـ١٩٩٦م) أهمية التدريب التحويلي لأقارب العاملين لمساعدتهم على شق طريقهم أو الإستفادة منهم في الأعمال المطلوبة للمستقبل .

و تعكس نتيجة تماثل مبررات مؤسسات العمل القوية في كلا النمطين أن منشآت العمل في المملكة العربية السعودية لا تفضل لعلاج مشكلاتها المتصلة بالعمالة النسائية الأخذ بتصور دون آخر .

و تكشف النتائج أن المبررات القوية لمنشآت الأعمال للأخذ بالتدريب التحويلي في كلا النمطين إتجهت نحو :

١- المبررات التى تشير إلى ظاهرة العرض و الطلب بالنسبة للمجالات الوظيفية النسائية وهو ما مثلته المبررات التالية و التى برزت في تفضيلا ت عينة كلا النمطين :

- ديناميكية العرض والطلب على المهن .
- ندرة الأيدي العاملة النسائية الوطنية في بعض المجالات الوظيفية .
- الحاجة إلى تنمية الكوادر الإدارية النسائية .

و في المبرر الذى ذكر ضمن تفضيلات عينة النمط المساري وهو ترشيد فائض العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية .

و ظاهرة إختلال توازن العرض و الطلب بالنسبة للمجالات الوظيفية في سوق العمل النسائي إشارت إليه العديد من الدراسات كدراسة جلال (١٤٠٤هـ/١٩٨٣م) التى أظهرت نتائجها أن التنمية بالمملكة تتوق إلى العمالة النسائية المتخصصة في مجالات عديدة ، و دراسة الصبان (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) التى أكدت نتائجها أن هناك عدم توازن العرض من خريجات التعليم العالي و الطلب في سوق عمل المرأة السعودية . و تؤكد دراسة هيجان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) تدنى مشاركة المرأة العربية في المناصب القيادية .

و الدراسات التى أكدت نتائجها أن العملية التدريبية و التأهيلية أحد أسباب هذه الظاهرة دراسة الشهراني(١٤١٧هـ/١٩٩٦م) التى أوضحت أن واقع إعداد المرأة السعودية مرتبط بالمهن التقليدية . و جاء في دراسة هيجان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن تدنى مشاركة المرأة العربية في المناصب القيادية ناتج عن نقص التدريب الإداري الملائم . و أكدت دراسة النعيم (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) على أن هناك نقص واضح في إعداد المرأة في مجال التقنية . و تأكد نتائج دراسة الأنصاري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن برامج التدريب الأهلي بالمملكة لا تغطى عملية التأهيل المهني للمهن التى تفرضها حاجة السوق . أما دراسة موسي (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) فقد بينت أن من العقبات الداخلية التى تواجه برامج التدريب في القطاع الخاص تركيز

هذه البرامج علي مجالات محددة ، مع وجود برامج تدريبية غير مستجيبة لإحتياجات سوق العمل ، و إقتصار فرص التدريب على الرجال دون النساء .

أما الدراسات التى أكدت على دور التدريب بصفة عامة أو التدريب التحويلي بصفة خاصة لعلاج هذه المشكلة دراسة رحمة (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) التى أكدت أهمية التوسع في برامج التدريب غير النظامي لترسيخ أو تجديد تأهيل الخريجين للأعمال المتوفرة ، و جاء في دراسة سلامة (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) . و دراسة الوكالة المساعدة للتطوير التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . و في توصيات دراسة السفلان (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) تأكيد أهمية التدريب التحويلي لقوى العمل لتحويلهم نحو أعمال أخرى مطلوبة . و أشادت دراسة التركي (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) بدور التدريب في تحقيق الإحلال البشري لشغل الوظائف الرئيسية في السلم الإداري في قطاعات الخدمة المدنية .

و هناك دراسات تشير إلى رغبة المرأة السعودية في توسيع مجالات العمل عما هو قائم و خوض مسارات مختلفة و جديدة تناسب قدراتها ، و تحقق طموحتها وهو ما أثبتته دراسة الشهراني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) أن القيام بأعمال قيادية يناسب المرأة السعودية ، و توصلت دراسة صائغ (١٤٠٨-١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) أن لدى المجتمع السعودي رغبة شديدة نحو التعليم الفني و المهني للفتاة السعودية .

٢- المبررات التى أشارت إلى سمات حديثة للعمالة إقتضتها المتطلبات الوظيفية الجديدة نتيجة التغيرات التى لحقت بطبيعة العمل و ممارساته ، و تمثل ذلك في المبررات التى ذكرت في تفضيلات أفراد عينة النمطين و هي :

- التطور المستمر في مختلف العلوم .
- الحاجة المستقبلية لعمالة نسائية ذات المهارات الحديثة المتناغمة مع متطلبات عصر المعرفة .
- إعادة تشكيل خبرة و ثقافة العاملات لتتلاءم مع متطلبات أدوارهن الوظيفية في العصر الجديد .
- الحاجة إلى عمالة نسائية متعددة المهارات .
- التغير المستمر في المهارات المهنية المطلوبة في سوق العمل النسائي .
- تحول الوظائف من وظائف بسيطة إلى وظائف مركبة تتطلب عمالة تمتلك مهارات متنوعة .

و الدراسات التى تؤيد دور التدريب في إكساب العمالة سمات تمكنها من معايشة التغيرات و التطورات التى تلحق بطبيعة العمل و ممارساته دراسة عبدالوهاب (١٤٠١هـ/١٩٨١م) حيث أوضحت نتائجها إن إدارة المنظمات تستطيع مواجهة التغيرات الفنية ، و التنظيمية ، و الإنسانية بإعداد برامج لتدريب و تطوير العاملين لديها ، و دراسة الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) أكدت على دور التربية في إعداد العناصر الفنية المزودة بالكفاءات و الخبرات التى تتطلبها خطط التنمية ، و الطموحات المستقبلية . و نتائج دراسة رحمة (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أوضحت أن للعوامل الإقتصادية ، و التكنولوجية ، بالإضافة لعوامل أخرى سياسية ، و إجتماعية ، و نفسية دور في بطالة المتعلمين و لمواجهتها أوصت الدراسة بإدخال تعديلات على برامج التعليم و التدريب . و نتائج دراسة الأنصاري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أشارت إلى أن برامج التدريب الأهلي بالمملكة لا تتسم بالدينامية التى تضمن ملاحقة تغيرات سوق العمل لذلك فمن المهم مشاركة مؤسسات سوق العمل بالمملكة بمرئياتهم حول برامج التدريب الأهلي ، و الوقوف الميداني على إحتياجات سوق العمل و متابعة مستجدات التقنية . و جاء في دراسة الراوي (١٣٩٨م/١٩٧٧م) أهمية التربية المستمرة لتمكين الفرد من مواجهة عملية التغير المستمر . و الوصايا الختامية للملتقي العربي الأول للتدريب (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) أوضحت أهمية دراسة بيئة الأعمال الجديدة في ضوء المتغيرات العالمية ، و الإقليمية ، و المحلية و تبعاً لذلك إعادة النظر في محتويات التدريب . و من وصايا مؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) ضرورة الإهتمام بالتدريب المتطور لتنمية القدرة التكنولوجية .

أما المبررات التى أشارت إلى ظواهر أكثر حداثة بالنسبة لقطاع العمل النسائي المحلي مثل الإنفتاح الإقتصادى ، الخصخصة ، سياسات الدمج و الشراكة ، المنافسة العالمية . لم تحظى بالتأييد القوى ، و قد يعود ذلك -في نظر الباحثة- إلى حداثة هذه الظواهر بالنسبة لقطاع العمل النسائي المحلي ، و حساسية بعضها في علاقتها بالمرأة العاملة ، حيث مازال بعضها في علاقتها بالعمالة النسائية السعودية محل إشكاليات لم تتبلور صورتها بوضوح بعد ، و لم تتوحد الآراء حولها . مما أدى إلى قلة إحساس العينة لأبراز أهميتها في هذه الدراسة .

و هناك دراسات أوضحت تأثير هذه الظواهر على الأنظمة التربوية كدراسة الرشيد (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) التى أكدت أن مستقبل التعليم العالي بالمملكة محكوم بعدد من المتغيرات منها إتجاه

الإقتصاد العالمي نحو الخصخة ، و إستناده للمنافسة القائمة على التميز . و أكدت دراسة فرج (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أهمية إدارة العملية التدريبية من منظور إدارة الجودة الكلية لتحقيق التميز و المشاركة الفعالة في سوق عالمية . كما أكدت توصيات المؤتمر السنوى السادس للتدريب في الوطن العربي(١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أهمية إعادة صياغة العملية التدريبية للتلائم مع التطورات التى تفرضها ظروف العولمة .

و المبررات التى أشارت إلى ظاهرة ضعف كفاءة العمالة النسائية مثل الإستثمار الوظيفي الناقص ، تفشي ظاهرة البطالة المقنعة ، التصدى لحالات تدني مستوى الإنتاجية في أوساط قوى العمل النسائية ، كثرة أخطاء الممارسات الوظيفية لدى العاملات ، إحتمال مواجهة ظاهرة الجمود الوظيفي ، كذلك مبررات لم تحظى بالتأييد القوى من قبل أفراد عينة الدراسة و قد جاء بعضها في أخر قائمة التفضيلات ، و هو ما يشير إلى أن العمالة النسائية في سوق العمل السعودي -من وجهة نظر عينة الدراسة - تتمتع بإحترام مؤسسات العمل لقدراتهن العملية ، و جهودهن الوظيفية ، و قد يكون لهذه النتيجة إرتباط بأن هذه النظرة عائدة لمسؤولين في مؤسسات تربوية قد تختلف عن نظرة مسؤولين حقيقين في مؤسسات العمل .

و الدراسات التى أشارت إلى جانب أو أكثر من جوانب ضعف العمالة النسائية منها دراسة كامل (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) التى أشارت إلى أن كثيراً ممن يحملون الشهادات العليا بالمملكة (من الجنسين) لا يتمتعون بالمهارات التى يتطلبها المجتمع الإنتاجي مما يتوقع معه ظهور مشكلة البطالة المقنعة و الظاهرة في المستقبل القريب ، دراسة الغرفة التجارية و الصناعية بجدة (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) أكدت أن إعداد الخريجين بصفة عامة في مؤسسة التعليم الفني و التدريب المهني لا يواكب متطلبات التنمية مما ترتب عليه شغل الوظائف الفنية بغير السعوديين ، دراسة الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) أوضحت عدم مواءمة مخرجات التعليم و التدريب من الجنسين في دول الخليج العربي لإحتياجات سوق العمل ، دراسة الأنصاري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أوضحت أن برامج التدريب الأهلية الراهنة عاجزة عن سد إحتياجات سوق العمل بالمملكة و ملاحقة تغيراته وهي لا تغطى عملية التأهيل المهني للمهن التى تفرضها حاجة السوق . دراسة الحسيني(١٤١٣هـ/١٩٩٢م) التى توصلت إلى ضعف مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل . و أوضحت دراسة موسي (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أن برامج تدريب القطاع الخاص غير مستجيبة لإحتياجات سوق العمل و غير قادرة على إحداث تغيير ملموس في أداء المتدربين .

كذلك المبررات التى أشارت إلى ظواهر تتعلق بتغير التركيب الوظيفي لعمل المرأة في سوق العمل النسائي السعودي ، وهو ما تمثل في المبررات التالية " التغير المستمر في الهيكل الوظيفي لعمل المرأة السعودية ، النمو الأفقي المتزايد في مجال الأعمال النسوية ، الحاجة المستقبلية للتغير و الإنتقال بين المهن وفق متطلبات سوق العمل ، التوجه المستقبلي نحو الإهتمام بالأعمال ذات النهج العقلاني ، التطور المستمر في التكنولوجيا و إحلالها محل الإنسان في العمل ، التحول في أساليب أداء العمل من التركيز على المهام إلى التركيز على العمليات " ، جميعها مبررات لم تلقى حظ القوة وهذا يعكس شعور أفراد عينة الدراسة نحو بطء نمو التنوع في المجالات و أساليب الأداء و أنماط العمل في سوق النسائي المحلي و ثبات الهيكل الوظيفي لعمل المرأة فيه . و تتفق هذه النتيجة مع الواقع و النتائج التى أشارت إلى جانب قلة تنوع مجالات عمل المرأة . و هو ما أشارت إليه دراسة الصبان (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) ، و الحسينى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) ، و الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) ، و أشارت دراسة هيجان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) إلى قلة مشاركة المرأة السعودية في مجالات العمل الإدارية . في حين تؤكد دراسة النعيم (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) قلة مشاركة المرأة في مجال الأعمال المهنية و الفنية . و تؤكد دراسة صائغ (١٤٠٨هـ/١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) حاجة المجتمع للعمالة النسائية المواطنة للقيام بأعباء العمل في المؤسسات النسائية العامة و الخاصة و ضرورة مشاركتها في خدمة الوطن للقضاء على سلبية العمالة الوافدة . و تؤيد الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) ضرورة إتاحة الفرصة للمرأة السعودية للعمل في أي مجال مناسب لها في القطاعين العام و الخاص .

و هناك العديد من الدراسات التى دعت لتوسع مجالات عمل المرأة ، و تغير طبيعة أداءه ، و أنماطه منها دراسة الصبان (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) و دراسة الحسينى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) و دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) ، و دراسة بوبشيت (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، و دراسة صائغ (١٤٠٨هـ/١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) ، و دراسة الشهراني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) ، و دراسة الجلال (١٤٠٤هـ/١٩٨٣م) .

و مما سبق يتضح أن مؤسسات العمل من وجهة نظر عينة الدراسة لا تفضل نمط التدريب التحويلي (المساري) الذى يسعى لتغيير مجال ماسبق من تأهيل على نمط التدريب التحويلي (التنموي) الذى يسعى لتحديث و تطوير هذا التأهيل ، فكلاهما بديلان ترغب مؤسسات العمل الأخذ بهما . و أبرزت النتائج في ظل كلا النمطين مبررات منشآت العمل التالية : التطور المستمر في مختلف العلوم ، الحاجة إلى تنمية الكوادر الإدارية النسائية ، ندرة الأيدى العاملة في بعض المجالات الوظيفية ، ديناميكية العرض والطلب على المهن ، تحول

الوظائف من وظائف بسيطة إلى وظائف مركبة تتطلب عمالة تمتلك كهارات متنوعة ، إعادة تشكيل خبرة و ثقافة العاملات لتتلاءم مع متطلبات أدوارهن الوظيفية الجديدة ، التغير المستمر في المهارات المهنية المطلوبة في سوق العمل النسائي ، الحاجة إلى عمالة متعددة المهارات ، و عمالة ذات مهارت حديثة متناغمة مع متطلبات عصر المعرفة . بالإضافة إلىبروز مبرر ترشيد فائض العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية ضمن نتائج النمط المساري .

و بينت نتائج جدول (٤-٨) ، (٤-٩) أبرز مبررات المؤسسات التربوية في المملكة العربية السعودية التى تدعوها للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي في إطار النمط المساري و التنموي . و قد دلت النتائج أن عامة عينة النمط المساري وافقت على جميع المبررات بدرجة متوسطة (٣،٦٨٧) ، أما عامة عينة النمط الثانى فوافقت على جميع المبررات بدرجة عالية (٤،١٠٠) .

و هذه النتيجة توضح إتفاق أفراد عينة الدراسة على أهمية هذه المبررات الخاصة بالمؤسسات التربوية السعودية للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي في ضوء كلا النمطين ، إلا أن أهمية هذه المبررات في ضوء النمط التنموي أكثر من أهميتها في ضوء النمط المساري . و هذه النتيجة تعكس أن المؤسسات التربوية و التعليمية السعودية في علاقتها بالعمالة لابد من إستمراريتها و عدم توقفها بعد مراحل الإعداد المساريى حتى و إن كان مجال هذا الإعداد مازال مقبولاً و مطلوباً في سوق العمل ، فرياح التغيير الداخلية و الخارجية تجعل العملية التعلمية مستمرة لا تقف عند حد معين أو تنتهي بفترة محدد ، و هي نتيجة تتفق مع النظرة الإسلامية و التوجيهات النبوية و سيرة الخلفاء و الصالحين يقول المصطفي ﷺ : (الحكمة ضآلة المؤمن فحيث وجدها فهو أحق بها) [رواه الترمذي عن أبي هريرة رضي الله عنه] .

و هذا ما يوافق أيضاً توجهات خطط التنمية التى تدعوا إلى إستمرارية التعليم و هو ما جاء ضمن توصيات خطة التنمية السادسة (١٤١٥-١٤٢٠هـ/١٩٩٥-١٩٩٩م) ، و خطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥هـ/٢٠٠٠-٢٠٠٤م) . كما يتفق مع ما جاء في مؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) من تأكيد أهمية التعليم المستمر خلال التطور الوظيفي لكافة المستويات الوظيفية . و ما أكدت عليه دراسة التركي (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) بأن التدريب التطويري المستمر (أثناء العمل) تدريب ضروري للعمل . ودراسة الرشيد (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) أوصت بالتدريب النسوي و الإهتمام به على أساس أنه نشاط مستمر و الحاجة ماسة إليه . و دراسة الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) أكدت علي ضرورة الإهتمام ببرامج التعليم المستمر لإعادة تأهيل و تدريب الخريجات . و دراسة الشهراني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) و دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) أكدتا أهمية التربية المستمرة لتمكين الفرد من مواجهة عملية التغير المستمر .

و بمقارنة أراء أفراد عينة الدراسة حول هذه المبررات أظهرت نتائج جدول رقم (٤-١٨) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة موافقة ذكور عينة النمط التنموي ، و متوسط درجة موافقة إناثه لصالح الذكور . و ترجع الباحثة ذلك إلى أن الذكور من أفراد عينة الدراسة في الإدارات العليا للمؤسسات التربوية يستأثرون بوظائفها بصورة أكبر من الإناث ، و بتالي فهم بحكم هذا الموقع يتلمسون بصورة أقوى جوانب الضعف و الخلل في الممارسات التربوية ، التى تتأثر بها المخرجات في علاقتها بسوق العمل و مؤسساته .

و من وجهت نظر عينة الدراسة فإن المبررات القوية التى تدعوا المؤسسات التربوية للأخذ بالنمط المساري كما أشارت إليه نتائج جدول رقم (٤-٨) التى أعطتها العينة درجة موافقة عالية (٤ فأكثر) و تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤،٠٠٠) إلى أقل من (٤،٤٠٠) ترتبت تفاضلياً على النحو التالي :

- زيادة عدد الخريجات في تخصصات ليس لها علاقة بسوق العمل .
- قلة تنوع برامج التعليم و التدريب القائمة .
- عجز برامج التعليم عن تزويد الخريجات بمهارات العمل المطلوبة .
- قلة توفر تخصصات مهنية متاحة للمرأة في مؤسسات التعليم القائمة و التى تشتد الحاجة إليها .
- التركيز على إعداد الخريجات في تخصصات معرفية ضيقة .
- زيادة عدد خريجات مؤسسات التعليم الراغبات في الإلتحاق بسوق العمل .
- قلة مرونة برامج التدريب في المؤسسات التعليمية و إنخفاض سرعة تكيفها مع متطلبات سوق العمل .
- عجز المؤسسات التعليميةعن ملاحقة متطلبات أداء الأعمال التى تشهد تحولات سريعة .

أما مبررات المؤسسات التربوية القوية للأخذ بالنمط الثانى من وجهة نظر عينة الدراسة التى أعطتها العينة درجة موافقة عالية (٤ فأكثر) ، و تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤،٠٠٠) إلى أقل من (٤،٤٠٠) و كما أشارت إليها نتائج جدول رقم (٤-٩) ترتبت تفاضلياً على النحو التالي:

- زيادة عدد الخريجات في تخصصات ليس لها علاقة بسوق العمل .
- قلة توفر تخصصات مهنية متاحة للمرأة في مؤسسات التعليم القائمة و التى تشتد الحاجة إليها .
- قلة تنوع برامج التعليم و التدريب القائمة .
- زيادة عدد خريجات مؤسسات التعليم الراغبات في الإلتحاق بسوق العمل .
- عجز برامج التعليم عن تزويد الخريجات بمهارات العمل المطلوبة .
- قلة مرونة برامج التدريب في المؤسسات التعليمية و إنخفاض سرعة تكيفها مع متطلبات سوق العمل .
- التركيز على إعداد الخريجات في تخصصات معرفية ضيقة .
- عجز المؤسسات التعليمية عن ملاحقة متطلبات أداء الأعمال التى تشهد تحولات سريعة .

و المبررات القوية في كلا النمطين جاءت متماثلة و الإختلاف بينها جاء في الترتيب فقط . فعينة الدراسة ترى نفس المبررات عند الأخذ بالتدريب التحويلي في ضوء النمط المساري ، أو في ضوء النمط التنموي ، رغم إختلاف الأهمية التفاضلية لبعض المبررات في ضوء النمط المساري عن النمط التنموي . و وحدة المبررات في كلا النمطين تشير إلى أن المؤسسات التربوية و التعليمية عندما تواجهه مشكلات فإن البدائل التدريبية يمكن أن تتجه إلى أياً من النمطين أي إلى مجال تحسين نوعية التدريب أو إلى تغيير مجال التدريب .

و الملاحظ على المبررات القوية و بصفة عامة أن جميعها (فيما عدا المبرر الذى أشار إلى ظاهرة زيادة أعداد الخريجات الراغبات في الإلتحاق بسوق العمل) تظهر ضعف و خلل في عدد من جوانب الممارسات التربوية التى تتم داخل المؤسسات التربوية و التعليمية ، كان من نتائجه أن المجهودات التربوية و التعليمية لا تلبي الإحتياجات الوظيفية التى يتطلب وجودها في مخرجاتها التى تدخل سوق العمل . و إنعكست نتائجها على العمالة النسائية سلبياً كمظهر من مظاهر تبديد و هدر الطاقات البشرية . وهو ما أشارت إليه عدد من الدراسات كدراسة كامل (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) التى أشارت إلى أن كثيراً ممن يحملون الشهادة (من الجنسين) لا يتمتعون بالمهارات التى يتطلبها المجتمع الإنتاجي مما يتوقع معه ظهور البطالة المقنعة و الظاهرة في المستقبل القريب . و دراسة الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) التى أوضحت عدم مواءمة مخرجات التعليم و التدريب (من الجنسين) في دول الخليج العربي لإحتياجات سوق العمل ، و دراسة الغرفة التجارية و الصناعية بجدة (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) التى أكدت أن إعداد خريجي المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني لا يواكب متطلبات التنمية مما ترتب عليه شغل الوظائف الفنية بالعمالة الوافدة . و دراسة الأنصاري (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أثبتت أن برامج التدريب الأهلية الراهنة عاجزة عن سد إحتياجات سوق العمل بالمملكة و ملاحقة تغيراته ، وهي لا تغطي عملية التأهيل المهني للمهن التى تفرضها حاجة السوق . و ندوة جمعية الإقتصاد السعودية (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) في دراسة (النعيم) أشارت إلى أن التعليم الثانوي لا يوجه لإحتياجات السوق و هناك نقص في إعداد الفتيات في مجالات محددة كالتقنية . و دراسة موسي (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أوضحت أن برامج تدريب القطاع الخاص غير مستجيبة لإحتياجات سوق العمل و غير قادرة على إحداث تغيير ملموس في أداء المتدربين . و هو ما يتوافق مع ما أشارت إليه خطة التنمية السادسة (١٤١٥-١٤٢٠هـ/١٩٩٥-١٩٩٩م) من ضعف في إعداد مخرجات التعليم في مجال المؤهلات و الخبرات المكتسبة التى تحتاجها سوق العمل ، بالإضافة لعدم إمتلاك العمالة للخبرة اللازمة للوظيفة . و ما أشارت إليه خطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥هـ /٢٠٠٠-٢٠٠٤م) من أن مخرجات التعليم و التدريب مازالت غير متوافقة بالقدر الكافي مع متطلبات سوق العمل ، و ما زالت هناك العديد من التخصصات التى تزيد أعداد الخريجين فيها عن متطلبات سوق العمل .

أما المبرر الذى أشار إلى ظاهرة زيادة أعداد الخريجات الراغبات في الإلتحاق بسوق العمل ، و تعتقد الباحثة أن هذا المبرر حصل على هذه الدرجة بسبب أنه يشير إلى حقيقة واقعية للمرحلة القائمة ، و حقيقة متوقعة للمرحلة المقبلة .

و تتفق هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة كامل (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . و تؤيده إحصائيات المجتمع السعودي حيث جاء في خطة التنمية الخامسة (١٤١٠-١٤١٥هـ /١٩٩٠-١٩٩٤م) ، و خطة التنمية السادسة (١٤١٦-١٤٢٠هـ/١٩٩٥-١٩٩٩م) ، و خطة التنمية السابعة (١٤٢١-١٤٢٥هـ/٢٠٠٠/٢٠٠٤م) تأكيد للنمو الكبير في أعداد النساء الراغبات الإلتحاق بسوق العمل ، و يعود هذا النمو الكبير لعدد من العوامل أهمها النمو المتزايد لأعداد السكان من الإناث وهو ما أشارت إليه خطط التنمية ، و توقعات التعداد العام للسكان الذى تم إجراءه عام (١٤١٢/١٤١٣هـ ، ١٩٩٢م) ، و التغيرات الإجتماعية في نظرة المجتمع لعمل المرأة ، و مساهمتها في سوق العمل وهو ما أشارت إليه دراسة كامل

(١٤١٨هـ/١٩٩٩٨م) و دراسة صائغ (١٤٠٨/١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) ، و التغيرات الإقتصادية التى دفعت المرأة السعودية في المشاركة في تحمل أعباء المالية وهو ما أشارت إليه دراسة كامل (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، فضلاً عن تعاظم حرص الدولة على تعليم الفتاة و تشجيعها عليه و الذى هو من واجبات الإسلام فالعلم فريضة على كل مسلم و مسلمة ، مما أدى إلى تعاضم إقبال الفتاة السعودية على التعليم فضلاً على أن هذا التعليم أصبح مطلباً رئيسياً للحصول على وظيفة في سوق العمل ، و التمتع بمكانة متميزة .

أما المبررات التى لم تحظى بتأييد قوي من قبل أفراد العينة ، و جاءت درجة الموافقة عليها درجة متوسطة بين (٣) إلى أقل من (٤) هي :

- الإعتماد علي سياسة تربوية قادرة علي إعادة المواءمة بين مخرجات الأنظمة التربوية و التعليمية و متطلبات سوق العمل .
- ضعف قدرة المؤسسات التربوية علي تقديم مدى كامل من الإعداد و التأهيل الذى يتطلب في أسواق عمل المستقبل .
- تصادم برامج إعداد العمالة النسائية في الجامعات .

و تعتقد الباحثة أن مبرر " الإعتماد علي سياسة تربوية قادرة علي إعادة المواءمة بين مخرجات الأنظمة التربوية و التعليمية و متطلبات سوق العمل " لم يدعم من قبل أفراد عينة النمطين لأن نجاح بديل تدريبي معين يتوقف علي المحيط الذى يوضع فيه ، فنجاح نظام تدريبي يعتمد بدرجة كبيرة علي مجموعة متداخلة من الظروف الإجتماعية ، و الإقتصادية ، و السياسية و التى تدعم كفاءة النظام . و تؤكد دراسة مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) أن النظام التربوي ذو التوجه نحو التنمية طويلة المدى ذات الإرتباط الفعال بالتوظيف يبدو أن سياق الظروف الإقتصادية أحد أكثر الظروف أهمية ، و تعتقد الباحثة أن سياق الظروف الإجتماعية في مجتمعنا السعودي يلعب دوراً بارزاً أيضاً في سوق عمل المرأة عن المجتمعات الأخرى . لذلك على السياسات التربوية التى تتعلق بالعمالة النسائية فهم أفضل لمحيط التدريب . و الباحثة ترجع هذه النتيجة إلى غياب الدراسات العلمية لفاعلية سياسة التدريب التحويلي لسوق العمل المحلي . فالإنتقال من سياسة العملية التدريبية التقليدية إلى سياسة تحويلية يجب أن تتم بحذر ، و طالما أن ليس هناك حتى الآن -في حدود علم الباحثة- إجابات شافية عن فاعلية الكيفية التى يمكن أن تتم فهناك شك يعترى كفاءة النظام . لذلك سيكون للدراسات الإستكشافية لمحيط التدريب ضرورة لتقييم كفاءة مثل هذه الأنظمة في سوق العمل النسائي المحلي .

و هناك عدد من الدراسات التى أكدت بصراحة أهمية التدريب التحويلي في تحقيق المواءمة بين بيئة العمل و التربية فقد أوصت دراسة الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) إن التدريب قبل وبعد الخدمة يوسع فرص التوظيف أمام المرأة السعودية في جميع مراحل حياتها مع الإهتمام ببرامج التعليم المستمر لإعادة تأهيل و تدريب الخريجات . دراسة غنيمة (١٤١٠هـ/١٩٨٩م) أكدت إن إعادة تدريب جميع العمال هو الضمان لزيادة الإنتاج القومي . و قدمت دراسة سلامة (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) عدد من النقاط التى تساعد أجهزة تدريب المستقبل مواجهة التغيرات المستقبلية منها تشجيع التدريب التحويلي للعاملين . و أكد مؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) أن بيئة المستقبل تشجع التدريب التحويلي و التدريب المستمر . و أوصت دراسة Nalder (1991) بأهمية التعلم التحويلي و جعله جزء من إستراتيجية شاملة و مطورة للإدارة (P.S.C) .

أما مبرر " ضعف قدرة المؤسسات التربوية علي تقديم مدى كامل من الإعداد و التأهيل الذى يتطلب في أسواق عمل المستقبل" فلم يحظى بالتأييد القوى من وجهة نظر عينة الدراسة و تختلف هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة كامل (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) من أن التوسع في التعليم العالي صاحبه إنخفاض الكفاءة الداخلية و الخارجية من مظاهره ضعف توافق المؤهلات و الخبرات المكتسبة من قبل الخريجين و تلك التى يحتاجها سوق العمل . و أوضحت دراسة الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) أن واقع إعداد المرأة السعودية غير متاح في معظم المجالات وهو مرتبط بالمهن التقليدية . و لذلك أكدت خطة التنمية السادسة (١٤١٥-١٤٢٠هـ/١٩٩٥م-١٩٩٩م) و خطة التنمية السابعة (١٤٢١-١٤٢٥هـ/٢٠٠٠-٢٠٠٤م) على مراجعة برامج تعليم الفتاة السعودية لتلبية الإحتياجات التنموية بما يتفق مع تعاليم الشريعة الإسلامية .

و مبرر " تصادم برامج إعداد العمالة النسائية في الجامعات" لم يحظى بالتأييد القوى من وجهة نظر عينة الدراسة رغم أنه يعكس حقيقة واقعية في تعليم الفتاة السعودية فالناظر في دليل التعليم العالي بالمملكة يلحظ الإزدواجية في طرح التخصصات المتماثلة دون مسوغ واضح .

و مما سبق يتضح أن المؤسسات التربوية و التعليمية في سوق العمل النسائي المحلي من وجهة نظر عينة الدراسة لا تفضل نمط التدريب التحويلي (التنموي) الذى يسعى لتحديث و تطوير نوعية التأهيل على نمط التدريب التحويلي (المساري) الذى يسعى لتغيير مجال التأهيل . و أبرزت النتائج في ظل كلا النمطين مبررات المؤسسات التربوية التالية :زيادة عدد الخريجات في تخصصات ليس لها علاقة بسوق العمل ، قلة تنوع برامج التعليم و التدريب القائمة ، عجز برامج التعليم عن تزويد الخريجات بمهارات العمل المطلوبة ، قلة توفر تخصصات مهنية تشتد الحاجة إليها ، التركيز على إعداد الخريجات في تخصصات معرفية ضيقة ، زيادة عدد خريجات مؤسسات التعليم ، قلة مرونة برامج التدريب و إنخفاض سرعة تكيفها مع متطلبات سوق العمل ، عجز المؤسسات التعليمية عن ملاحقة متطلبات أداء الأعمال التى تشهد تحولات سريعة .

بينت نتائج جدول (٤-١٠) ، (٤-١١) أبرز مبررات العمالة النسائية في سوق العمل السعودي التى تدعوها للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي في إطار النمط المساري و النمط التنموي . و قد دلت النتائج أن عامة عينة النمط المساري وافقت على جميع المبررات بدرجة متوسطة (٣،٩٨٢) ، أما عامة عينة النمط التنموي فوافقت على جميع المبررات بدرجة عالية (٤، ١٢٦) ، و الفارق بين المتوسطين فارق ضئيل (٠، ١٤٤) لصالح أفراد عينة النمط التنموي يمكن تجاهله و القول أن عامة أفراد عينة النمط المساري و كذلك النمط التنموي توافق على جميع مبررات منشآت الأعمال بدرجة عالية تقريباً . و هذه النتيجة تعكس أهمية هذه المبررات لقوى العمل النسائي في ضوء كلا النمطين .

و بمقارنة آراء أفراد عينة الدراسة حول هذه المبررات أظهرت نتائج جدول (٤-١٨) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة موافقة ذكور عينة النمط المساري و كذلك ذكور عينة النمط التنموي و متوسط درجة موافقة إناثهما لصالح الذكور ، و ترجع الباحثة ذلك إلى أن أغلب أفراد عينة الدراسة من الإناث تقتصر مهامها على المهام التعليمية بينما تسند المهام الإدارية للذكور وهو ما يجعل الذكور أكثر إحتكاكاً بالواقع و لميدان العمل و تلمساً لإحتياجات العمالة النسائية و دوافعها التى توجهها للعودة للتدريب .

وهذا يحتم ضرورة إفساح المجال للمرأة لتولي مناصب أعلى في الإدارات العليا فهي أقدر على فهم إحتياجات بنى جنسها . وهو ما تؤيده الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) ، و دراسة هيجان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) .

و تشير النتائج في ظل النمط المساري أن هناك (٥) مبررات قوية نالت درجة موافقة عالية (٤ فأكثر) حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤،٠٠٠) إلى أقل من (٤،٢) هي على التوالي :

١- حاجة العمالة النسائية تعلم مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية .
٢- حاجة المرأة إلى توظيف كل طاقاتها الإبداعية لتحقيق النجاح المأمول .
٣- حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقى الوظيفي .
٤- رغبة العمالة النسائية بإغتنام الفرص المتاحة في سوق العمل لزيادة الدخل .
٥- رغبة العمالة النسائية في ربط مجال التعليم بمجال العمل .

بينما هناك (١٠) مبررات قوية في ظل النمط التنموي نالت درجة موافقة عالية (٤ فأكثر) و تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤،٠٠٠) إلى أقل من (٤،٤) هي على التوالي :

١- حاجة العمالة النسائية تعلم مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية .
٢- حاجة المرأة إلى توظيف كل طاقاتها الإبداعية لتحقيق النجاح المأمول .
٣- حاجة العمالة النسائية إلى مسايرة التحولات المستقبلية في طبيعة عملها و مجاله .
٤- رغبة العمالة النسائية في ربط مجال التعليم بمجال العمل .
٥- حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقى الوظيفي .
٦- حاجة قوى العمل النسائية إلى تجديد خبراتهن .
٧- رغبة العمالة النسائية بإغتنام الفرص المتاحة في سوق العمل لزيادة الدخل .
٨- حاجة العمالة النسائية إلى تنويع مهارات أداء العمل .
٩- حاجة المرأة العاملة إلى مواجهة التغيرات في طموحاتها الفردية نحو مجال عملها تبعاً لمتطلبات سوق العمل .
١٠- رغبة المرأة العاملة إلى تطوير قدراتها و مهاراتها الوظيفية وفق متطلبات اسواق العمل .

و تعكس هذه النتيجة (عدد المبررات القوية في ضوء النمط التنموي ضعف عددها في ضوء النمط المساري) أن العمالة النسائية تفضل بشكل أكبر عند مواجهة مشكلات متعلقة بالعمل الأخذ بموقف التحسين النوعي ، بمعنى أنها تفضل تحسين نوعية التدريب الذى تمتلكه على تغير مجال هذا التدريب .

و لا تتفق هذه النتيجة مع نتيجة سابقة توصلت إليها الدراسة الحالية حيث بسؤال المستجيبين عن أي النمطين يفضل الأخذ به و جد أن الأخذ بهما معاً هو الأفضل و لم يحظى أي منهما على نسبة تفضيل ذات فارق كبير عن الآخر (أنظر ص٢٥١) ، وتعتقد الباحثة أن وجهة نظر الفرد العامل في وضع مسؤول عن

تخطيط أو تنفيذ برامج التدريب تختلف عن وجهة نظره في وضع عامل ، وهذا ما جعل الآراء تتباين . و يبدو أن سياق التدريب التحويلي في مجال تحسين نوعية التدريب من جانب العمالة النسائية و من وجهة نظر عينة الدراسة له الأسبقية وهو البديل الأهم لديها .

كما تعتقد الباحثة أن هذه النتيجة لها إرتباط بنتيجة أخرى توصلت إليها الدراسة الحالية وهي أن عينة الدراسة رأت أن تغيير مجالات عمل المرأة في سوق العمل المحلي ، و نمو مجالاته أفقياً في أغلب الأحوال و على مدى قصير لن يشجع ، أي أن نمو مجالات عمل المرأة في السوق المحلي ينمو رأسياً بصورة أسرع من نموه أفقياً (أنظر ص٢٧٠) ، و هو ما يتطلب معه التحسين النوعي أكثر من تغير مجال التأهيل .

و في ضوء النتائج نجد أن المبررات القوية لقوى العمل النسائي و التى تدفعها للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي يمكن تقسيمها إلى ثلاث مجموعات :

المجموعة الأولى تسعى إلى تحقيق مبررات تحركها دوافع مالية ، أي أن الهدف الأساسي من التدريب التحويلي الحصول على موارد مالية أو تحسين وضعها المالي ، وهو ما أشارت بصراحة علنية أو ضمنية المبررات التى ظهرت في التفضيلات القوية لأفراد عينة كلا النمطين مثل :

- رغبة العمالة النسائية بإغتنام الفرص المتاحة في سوق العمل لزيادة الدخل .
- حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقى الوظيفي .

و تتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) و التى أكدت على أن في سوق العمل وظائف بسيطة أجورها محدودة ووظائف راقية أجورها مجزية و يمكن للعمالة بالتعليم و التدريب الحصول على الوظائف الراقية ذات الرواتب المجزية . و مؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) أكد في توصياته علي أهمية التدريب المستمر للتطور الوظيفي . و أكدت دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) على أهمية تعليم المرأة لرفع مستواها الإقتصادي بزيادة كفايتها الإنتاجية و رفع دخلها . و يؤيد الحولي (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) أن تعليم المرأة يؤدى إلى عوائد إقتصادية مباشرة تتمثل في زيادة الدخل .

المجموعة الثانية دافعها الأساسي مهني، حيث تسعى المتدربة من وراء التدريب التحويلي تطوير مهارة مهنية معينة لديها ، أو تعلم موضوعات مهنية جديدة ، أو تجديد خبراتها أو مسايرة التطورات المهنية في المجالات المعرفية و الفنية والمهارية ، و تحسين وضعها الوظيفي أو الإلتحاق بموارد مرغوبة في العمل مثل تحقيق مركز مهنى مرموق ... وهذا ما أشارت إليه بقوة المبررات المشتركة في التفضيلات القوية لعينة كلا النمطين التالية :

- حاجة العمالة النسائية تعلم مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية .
- حاجة المرأة إلى توظيف كل طاقاتها الإبداعية لتحقيق النجاح المأمول .
- رغبة العمالة النسائية في ربط مجال التعليم بمجال العمل .
- حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقى الوظيفي .

بينما إنفردت مبررات تشير إلى مثل هذا الدافع في نتائج النمط التنموي هي :

- حاجة العمالة النسائية إلى تنويع مهارات أداء العمل .
- رغبة المرأة العاملة إلى تطوير قدراتها و مهاراتها الوظيفية وفق متطلبات أسواق العمل .
- حاجة قوى العمل النسائية إلى تجديد خبراتهن .

و ترجع الباحثة ظهور هذه الأسباب ضمن تفضيلات عينة النمط التنموي إلى أن بيئة عمل المستقبل سوف تدعم حاجة العاملين من قدامى الخريجين أو الجدد لتجديد و تحديث و تنويع مهارتهم المكتسبة أثناء الإعداد الأولى و إن كان مجال هذا الإعداد مازال مقبولاً ، فالحياة المهنية المستقبلية ترتبط بعلاقة مستمرة مع الفرد و العمل الذى يؤديه وهى في حاجة إلى تنشيط و تجديد و تطوير حسب المتغيرات و التحولات ، و الإستمرار على ما تم إكتسابه من مهارات في ظل الإعداد الأولى و إن ظل هذا الإعداد لدى الفرد على كفاءته عند حداثة تخرجه ، قد يترتب عليه مع سرعة تقلبات سوق العمل و تطوراته تقادم المعارف و المعلومات و السلوكيات للفرد و عدم صلاحيتها، مما ينعكس على مهاراته و قدراته و إمكاناته فتعجز عن مقابلة ما يستجد من تطورات و تحولات عملية، و هذا يؤدى إلى تجمد الدور الوظيفي للفرد و الأنشطة التى يتضمنها ، فتتكرر أعباؤه و تفقد جانب التحدى فيها، فلا يتطلب الدور شيئاً جديداً من الفرد ، و لا يجد الفرد شيئاً جديداً يضيفه لوظيفته .

و دراسة عبدالوهاب (١٤٠١هـ/١٩٨١م) ، و دراسة إدريس (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) ، و دراسة محمد (١٤٠٦هـ/ ١٩٨٥هـ) ، و دراسة التركي (١٤١٢هـ/ ١٩٩٢م) ، و دراسة الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/ ١٩٩٥م) ، و دراسة الخرابشة (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) ، و دراسة النظامي (١٤٠٣هـ/١٩٨٢م) ، و

دراسة الصوفي (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) ، و دراسة رفاعي (١٤٠٧هـ/١٩٨٧م) ، و دراسة الشقاوي (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) ، و دراسة Nalder (1991) ، و دراسة ROBERTS (1995) ، و توصيات مؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) ، و دراسة عبود (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) ، و دراسة بكر (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) جميعها أكدت على دور التدريب في زيادة كفاءة و فاعلية الأداء المهني للموظف . بينما دراسة صابر (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) ، و دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) ، و دراسة الحولي (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) ، و دراسة هيجان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، و دراسة الصائغ (١٤٠٨/١٤٠٩هـ) ، و دراسة الرشيد (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) ، و دراسة السفلان (١٤١٥هـ/ ١٩٩٥م) ، و توصيات ندوة معهد الإدارة (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) ، و دراسة الوكالة المساعدة للإعداد التربوي و المهني بالرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) جميعها أيدت دور التدريب في تعزيز و رفع كفاءة المرأة و فاعليتها المهنية .

المجموعة الثالثة دافعها الأساسي شخصي ، حيث أن حاجتها للتدريب التحويلي نابعة من حاجتها للتنمية الذاتية فتنمية بعض المهارات قد تجعل صورتها أكثر تقديراً و إحتراماً ، و نتيجة لرغبتها في مسايرة تحولات و تغيرات طموحات الشخصية ... وهو ما أشارت إليه المبررات التالية و التى ظهرت في التفضيلات القوية لأفراد عينة كلا النمطين :

- حاجة المرأة إلى توظيف كل طاقاتها الإبداعية لتحقيق النجاح المأمول .
- حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقى الوظيفي .

بينما إنفرد مبرر واحد يشير إلىمثل هذا الدافع في نتائج النمط التنموي وهو :

- حاجة المرأة العاملة إلى مواجهة التغيرات في طموحاتها الفردية نحو مجال عملها تبعاً لمتطلبات سوق العمل .

و تعكس هذه النتيجة أن العمالة النسائية في سوق العمل النسائي المحلي تدفعها طموحاتها الفردية نحو تحسين و تحديث و تعديل نوعية الإعداد الذى تمتلكه ، و لا تدفعها إلى تغيير مجال هذا الإعداد .

و دراسة رحمة (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أوضحت أن للعوامل النفسية بالإضافة لعوامل أخرى إقتصادية و تكنولوجية و سياسية و إجتماعية دور في بطالة المتعلمين و لمواجهتها أوصت الدراسة بإدخال تعديلات علي برامج التعليم و التدريب .

أما المبررات التى لم تلقى حظ التأييد القوى من قبل أفراد العينتين هي :

- حاجة العمالة النسائية إلى مواجهة إحتمالات تغير ظروفها الخاصة .
- رغبة العمالة في مواجهة المنافسة من جانب العمالة غير السعودية .
- تفادى الإستغناء الوظيفي في ظل أسواق العمل الجديدة .

و يشير عدم بروز المبرر الأول إلى أن المرأة السعودية عند تغير ظروفها الخاصة فإنها تحاول المحافظة على مكانها الوظيفي رغم الأعباء الكثيرة التى قد تواجهها لعدم تناسب هذا العمل مع ظروفها الجديدة مما قد يؤثر على أداءها و إنتاجيتها ، أو قد تلجأ إلى الخروج من ميدان العمل و بذلك تفقد حق من حقوقها الشرعية وهو حق العمل ، و كلتا الحالتين تتنافي مع قول خالق البشرية : { لا يكلف الله نفساً إلا وسعها } (البقرة : ٢٤٩) ، { لا تُكلف نفس إلا وسعها } (البقرة : ٢٣٣) . و قول مربي البشرية و قائدها ﷺ : { ... إعملوا فكلٌ ميسر لما خلق له } (رواه الطبراني عن إبن عمر رضي الله عنهم) فعملية التدريب و التأهيل المهني لا يعنى أن يستقل الفرد بمهنة معينة طوال حياته أو البقاء دون عمل فحياة الإنسان عبارة عن سلسلة من التفاعلات بينه و بين بيئته بغية الوصول لحالة من التوافق و التوازن بين حالته النفسية و البدنية والإجتماعية و بين ماتتسم به ظروف البيئة من صفات و ما تحمله من تقلبات ، و كلما إختل هذا التوافق سعى الإنسان من خلال خبراته و تعليمه إلى مساندة هذا التوافق و دعمه (عبيد،١٤٢٠هـ/٢٠٠٠م،ص١٥) .

و ترجع الباحثة عدم بروز مبرر "رغبة العمالة في مواجهة المنافسة من جانب العمالة غير السعودية" و مبرر " تفادى الإستغناء الوظيفي في ظل أسواق العمل الجديدة " ضمن التفضيلات القوية لعينة الدراسة إلى أن العمالة النسائية المواطنة في المجتمع المحلي في ظل الواقع المعاش تطمئن على مستقبلها الوظيفي في مجال الحرص المتزايد من قبل المجمتع على تفضيلها عند المنافسة بينها و بين غيرها من العمالة الوافدة وهو ما يؤكده (قانون العمل و العمال مادة رقم ٤٤)، و في مجال الإستقرار و الإستمرار في العمل في ظل شعار " ديمومة الوظيفة " التى تتمتع بها العمالة المحلية خاصة في القطاع العام . كما إن التشريعات

العمالية القانونية تضمن للعمالة إستمراريتها في الوظيفة إذا نص العقد المبرم على ذلك مالم يوجد سبب مشروع تقره إدارة مكتب العمل الذي يقع في منطقة محل العمل (قانون العمل و العمال مادة رقم ٧٥) .

و مما سبق يتضح أن قوى العمل النسائي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة تفضل نمط التدريب التحويلي (التنموي) الذى يسعى لتحديث و تطوير ما سبق من تأهيل أكثر من نمط التدريب التحويلي (المساري) الذى يسعى لتغيير مجال التأهيل الأولي، بمعنى أنها تفضل تحسين نوعية التدريب الذى تمتلكه على تغير مجال هذا التدريب ، و خلاصة نتائج التحليل توضح أن أبرز مبررات قوى العمل النسائي للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي تعود إلى دوافع مالية و مهنية و شخصية ، و بعض هذه المبررات كما يلاحظ لا تعود إلى دافع محدد بل إلى عدد من الدوافع المختلفة ، و قد يكون وراء المبرر الواحد أكثر من دافع . و المبررات التى أبرزتها النتائج في ظل كلا النمطين هي: حاجة العمالة النسائية تعلم مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية ، و تنمية طاقات العاملات الإبداعية ، و تحقيق الترقي الوظيفي ، و إغتنام الفرص المتاحة في سوق العمل لزيادة الدخل ، و ربط مجال التعليم بمجال العمل . وظهر ضمن نتائج النمط التنموي مبررات أخرى هي : حاجة العمالة النسائية مسايرة تحولات طبيعة عملها ومجاله ، و للتجديد المهني، و لتنويع مهارات أداء العمل ، و مواجهة تغيرات الطموحات الفردية نحو مجال عملها ، و تطوير قدراتها و مهاراتها الوظيفية .

البعد الثالث :

الأهداف المرجو تحقيقها في سوق العمل النسائي السعودي عند إنتهاج فلسفة التدريب التحويلي :

هدفت الدراسة إلى تحديد أبرز أهداف التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي المحلي في ضوء كلا النمطين . و قد بينت نتائج جدول (٤-١٢) و جدول (٤-١٣) أن عامة عينة النمط المساري وافقت على جميع الأهداف بدرجة متوسطة (٣،٩٨٢) و عامة عينة النمط التنموي وافقت على جميع الأهداف بدرجة عالية (٤،٠٣٨) . و الفارق بين هاتين الدرجتين فارق ضئيل هو (٠،٠٥٦) لصالح أفراد عينة النمط التنموي يمكن معه القول أن عامة أفراد عينة النمط المساري ، و عينة النمط التنموي يوافقون على جميع الأهداف بدرجة عالية تقريباً .

و هذه النتيجة توضح إتفاق عينة الدراسة على أهمية هذه الأهداف للتدريب التحويلي الخاص بالعمالة النسائية في المملكة العربية السعودية .

و تشير النتائج أن الأهداف القوية التى نالت درجة موافقة عالية (٤ فأكثر) في ظل النمط المساري تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤،٠٠٠) إلى أقل من (٤،٣) ، ترتبت تفاضلياً على النحو التالي :

- المساهمة في تحقيق نوع من التوافق بين مخرجات نظم التعليم و إحتياجات سوق العمل .
- توفير فرص للنمو و التطور المهني المستمر للعمالة النسائية .
- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة .
- تفعيل جهود توظيف المرأة السعودية محلياً .
- تمكين المرأة السعودية من مسايرة متطلبات سوق عمل مختلف المجالات .
- المساهمة في تحقيق التشغيل الكامل لقوة العمل النسائية الوطنية .
- التخلص من ظاهرة الهدرالوظيفي في المورد البشري النسائي .
- تدريب المرأة على المهارات الإبداعية التى تساعدها على التجديد المهني .
- إعداد المراة في مجال علوم عصرية تتفق مع مبادىء الشريعة الاسلامية .
- إعادة تأهيل المرأة السعودية ثقافياً حسب المتغيرات الثقافية في إطار إسلامي .

بينما الأهداف القوية في ظل النمط الثانى التى نالت درجة موافقة عالية (٤ فأكثر) تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤،٠٠٠) إلى أقل من (٤،٣) ، ترتبت تفاضلياً على النحو التالي :

- المساهمة في تحقيق نوع من التوافق بين مخرجات نظم التعليم و إحتياجات سوق العمل .
- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة .
- تمكين المرأة السعودية من مسايرة متطلبات سوق عمل مختلف المجالات .
- توفير فرص للنمو و التطور المهني المستمر للعمالة النسائية .
- المساهمة في تحقيق التشغيل الكامل لقوة العمل النسائية الوطنية .
- تدريب المرأة على المهارات الإبداعية التى تساعدها على التجديد المهني .
- تفعيل جهود توظيف المرأة السعودية محلياً .
- إعداد المراة في مجال علوم عصرية تتفق مع مبادىء الشريعة الاسلامية .
- إعادة تأهيل المرأة السعودية ثقافياً حسب المتغيرات الثقافية في إطار إسلامي .
- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات التكيف مع تقلبات سوق العمل .
- التخلص من ظاهرة الهدرالوظيفي في المورد البشري النسائي .

- توفير فرص الإرتقاء الوظيفي (الأفقي أو الرأسي) أمام العمالة النسائية .

و الأهداف القوية في ضوء كلا النمطين واحدة بإختلاف الترتيب و بزيادة الهدفين " تزويد قوى العمل النسائية بمهارات التكيف مع تقلبات سوق العمل ، توفير فرص الإرتقاء الوظيفي (الأفقي أو الرأسي) أمام العمالة النسائية " في تفضيلات أفراد عينة النمط التنموي .

و قد أظهرت نتائج جدول (٤-١٨) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة النمط المساري والتنموي لصالح الذكور ، و ترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن مهمة رسم السياسات و تحديد الأهداف في المؤسسات التربوية عادة ما يختص بها الذكور أكثر من النساء ، ورغم أن هذا الوضع يجب أن يعاد تقويمه إلا أن الواقع مازال يشير لذلك .

كما أظهرت نتائج جدول (٤-٢٥) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة النمط التنموي لصالح الأفراد أصحاب الرتبة العلمية أستاذ مساعد وما يعادلها ، والتفسير المقبول لدى الباحثة لهذه النتيجة أن أصحاب هذه الرتبة العلمية و ما يعادلها و بحكم توسط هذه الرتبة بين أداء مهام على مستوى الإدارة التنفيذية و مهام علي مستوى الإدارة التخطيطية تكون مقدرتهم أفضل لتحديد الأهداف المطلوب تحقيقها عند الأخذ بنمط تربوي جديد.

و الملاحظ على الأهداف المفضلة بقوة أنها أبرزت :

١- الأهداف التى تضمنت تحقيق أغراض تعليمية تعزز ممارسات الإعداد المساريى للعمالة و تمكنها من التفاعل مع مستقبلها الوظيفي . وهو ما تمثل في الأهداف التالية و التى برزت في تفضيلات عينة أفراد كلا النمطين :

- المساهمة في تحقيق نوع من التوافق بين مخرجات نظم التعليم و إحتياجات سوق العمل .
- توفير فرص للنمو و التطور المهني المستمر للعمالة النسائية .
- إعداد المرأة في مجال علوم عصرية تتفق مع مبادىء الشريعة الاسلامية .
- إعادة تأهيل المرأة السعودية ثقافياً حسب المتغيرات الثقافية في إطار إسلامي .

و الباحثة ترجع تفضيل عينة الدراسة لهذه الأهداف إلى أن ممارسات الإعداد و التأهيل الأولية المحلية و خاصة الرسمي منها و إن كانت على مستوى عالٍ من المهارة ، و الكفاءة ، والفاعلية في مجالها في وقت محدد ، فهي ليست الإستخدام الأفضل الوحيد للمستقبل الوظيفي ، وذلك لأن برامج هذه المرحلة تلبي حاجات سوق العمل النسائي للحاضر بثلاث طرق هي :

- حاجات سوق العمل من الوظائف المستقرة : حيث أن مجالات برامج التدريب فيها عادة ما تعد لمجموعة محددة الوصف من الأعمال ، و الإستجابة لعملية تطوير و تغيير هذه البرامج في هذه المرحلة بطيئة و روتينية .
- حاجات سوق العمل من الوظائف المحددة : حيث أن مناهج التدريب معدة لخدمة وظيفة و احدة أو مجال مهنى محدد ، و على ذلك فإن برامج هذه المرحلة محدودة في قدرتها على إكساب مخرجاتها مرونة للتنقل بين المهن ذات المجالات المختلفة .
- حاجات سوق العمل من الوظائف الأولية :حيث أن التدريب في هذه المرحلة عام و يقترن بتدريب قصير المدى في موقع العمل ، مما يجعل هذه البرامج محدودة في قدرتها لتوفير تدريب علي مهارات العمل المتنوعة و المختلفة التى يحتاجها أصحاب العمل في مهن متقدمة .

و عموماً فإن هذه الممارسات التدريبية تجعل علاقة مخرجاتها بسوق العمل غير متوافقة على مدى طويل ، وهو ما دعى أن تتجه تفضيلات أفراد العينة دعم الأهداف التى تدعوا لبرامج تدريبية تلى هذا الإعداد و تعزز من الممارسات التربوية المساريية ، و هذه النتيجة تتفق مع الدراسات التى تشير إلى تعزيز إعداد العمالة بعد المرحلة المساريية وهو ما جاء في التوصيات العامة لندوة معهد الإدارة العامة (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) التى أوصت الجهات الحكومية بإلزام فئات من موظفاتها بالتدريب في بداية تعينهن . و قانون العمل و العمال بالمملكة في المادة رقم (٤٤) يلزم المؤسسات بتدريب ما لا يقل عن (٥%) من موظفيها .

زد على ذلك أن سوق العمل هذا العصر و ما يليه يتميز بالدينامكية و عدم الإستقرار فيما يتطلبه من مهارات و معارف و سلوكيات مهنية فضلاً عن إحتياجه لسد متطلبات العصر الجديد "مجتمع المعرفة " و برامج إعداد العمالة النسائية المحلية المساريية القائمة لم ترتقي بعد إلى هذا المستوى و مازال معظمها على أعلى تقدير يساهم في سد إحتياجات الخاصة بالثورة الصناعية .

و تتفق هذه النتيجة مع دراسة كامل (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) التى رأت ضرورة تطوير المناهج الدراسية وفقاً للمستجدات العصرية ، و حاجة سوق العمل في المرحلة الحالية و القادمة و بما يتمشي مع

متغيرات القرن الحادى و العشرين ، لذلك تعتبر الأهداف التى تساعد على الإستمرار في إكساب المهارات و المعارف ضرورية من أجل المستقبل الوظيفي ، و هو ما أكدته لجنة هيئة اليونسكو الدولية للتعليم للقرن الحادي و العشرين كما يذكر بور (١٩٩٩م) و الذى يقول " تعلم لتعمل " .

٢- الأهداف التى تدعوا إلى إكساب العمالة النسائية مهارات تدعم الخبرة التحويلية لديهن للتفاعل بمهارة مع إحتمالات تغير المستقبل الوظيفي . وهو ما تمثل في الأهداف التالية و التى برزت في تفضيلات عينة أفراد كلا النمطين :

- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة .
- تمكين المرأة السعودية من مسايرة متطلبات سوق عمل مختلف المجالات .
- تدريب المرأة على المهارات الإبداعية التى تساعدها على التجديد المهني .

و في الهدف التالي الذى فضل من قبل أفراد عينة النمط التنموي :

- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات التكيف مع تقلبات سوق العمل .

وهو ما يتفق مع ما أكده تقرير التنمية البشرية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (١٤١٣/١٤١٤هـ/١٩٩٣م) يجب على النظم التدريبية و التعليمية فى المجتمعات إكساب الناس المهارات التى تساعدهم السيطرة على حياتهم ، و هذا التغيير يجب أن يحدث على جميع مستويات التعلم بدءاً من دورات محو الأمية و وصولاً للتدريب الجامعى .

٣ - الأهداف التى تنشد تحقيق أغراض إجتماعية تمثلت في الأهداف التالية و التى فضلت من قبل أفراد عينة النمطين :

- المساهمة في تحقيق التشغيل الكامل لقوة العمل النسائية الوطنية .
- تفعيل جهود توظيف المرأة السعودية محلياً .
- التخلص من ظاهرة الهدر الوظيفي في المورد البشري النسائي .

و في الهدف التالي الذى فضل من قبل أفراد عينة النمط التنموي :

- توفير فرص الإرتقاء الوظيفي (الأفقي أو الرأسي) أمام العمالة النسائية .

و تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة صابر (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) التى أكدت نتائجها أن تدريب المرأة العربية مع تعليمها هما السبيل الفعال لإسهامها في التنمية القومية . و دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) التى أكدت أن من مبررات أهمية التعليم المستمر للمرأة العربية هو زيادة مشاركتها في الحياة الإقتصادية . و دراسة الحولي (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) التى توصلت في نتائجها أن تعليم المرأة يؤدي إلى عوائد إقتصادية مباشرة تتمثل في زيادة الدخول ، و غير مباشرة تشمل زيادة الإنتاجية و التشغيل بالإضافة إلى عوائد إجتماعية . و دراسة صائغ (١٤٠٨/١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) التى أوصت بتوسيع قاعدة التعليم للمرأة السعودية لزيادة مشاركتها في قوة العمل و سد النقص في القوى العاملة و الإستغناء عن العمالة الوافدة .

على أن عينة الدراسة أسقطت من ضمن تفضيلاتها القوية في ظل كلا النمطين هدف "توفير فرص عمل متكافئة لجميع الإناث" رغم أنه يتضمن تحقيق أغراض إجتماعية و تعكس هذه النتيجة أن أفراد عينة الدراسة يرون بعدم قدرة التدريب التحويلي في توفير فرص عمل تحقق مبدأ التكافؤ .

أما الأهداف التى لم يعتقد بقوة تحقيقها عند الأخذ بفلسفة التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي فهي :

١- الأهداف التى إرتبطت بإعداد و تأهيل العمالة النسائية لأكثر من وظيفة واحدة أو عمل واحد . كما في الأهداف التى جاءت في إستجابات أفراد النمطين " توفير مسار مهني مرن علمياً يسمح بالتغيير المستقبلي ، إعداد المرأة لممارسة أكثر من وظيفة ، تهيئة قوى العمل النسائي لمواجهة إحتمالات تغير مجال العمل أو المهنة " .

و تعتقد الباحثة أن هذه النتيجة تأثرت بالسياسات التدريبية المحلية حيث أن هذه السياسات غالباً عند توضع لخدمة المجالات التدريبية المختارة تصمم لخدمة عدداً كبير من العمال ذوى الفرص الوظيفية المستقرة تماماً ، و تكون الأساس لإنجاز مجموعة من الأعمال محددة المجال الوظيفي ، و غالباً ما يكون الخروج عن المألوف موضع حيرة و شك ، مما قد يقلص أهميته في نظر بعض المسؤولين الحذرين في إتخاذ قراراتهم ، و إصدار أحكامهم ما لم يثبت علمياً فاعليتها .

و رغم ذلك فلا تخلو بعض الدراسات إلى الإشارة لأهمية الإعداد عريض القاعدة مثل دراسة الشهراني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) التى أشارت إلى أن تعليم المرأة العالي في عصر تقانة المعلومات يحتاج إلى التحول من التخصصات المسورة إلي تخصصات بغير أسوار ، والتحول من التخصصات إلى المعرفة العامة

، و التحول من التخصص الرئيسي إلى التخصصات الفرعية المتعددة . و دراسة مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) التى رأت أن من طرق نجاح تدريب الشباب توفير برامج تدريبية تركز علي المهارات العامة و الأساسية ، و دراسة سلامة (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) التى أشارت إلى أهمية تدريب العاملين في جانبين مهني و إداري لإكسابهم الخصائص و المواصفات التى تساعدهم في مواجهة آثار التغيرات المستقبلية علي أعمالهم و التعامل معها بفهم سواء من الناحية المهنية أو الناحية الإدارية .

٢- الأهداف التى توجه عمل المرأة إلي مجالات غير المعتادة للفتاة في سوق العمل السعودي مثل المهن الحرفية و الأعمال الحرة ، أو غير المرغوبة من قبل المرأة السعودية كالعمل في القطاع الخاص كما في هدف " إعداد المرأة لممارسة الأعمال الحرة و الحرف المهنية ، توفير متطلبات الخصصة من العنصر النسائي" و الذى ظهر في إستجابات أفراد عينة النمطين ، و في هدف "توفير فرص الإرتقاء الوظيفي (الأفقي أو الرأسي) أمام العمالة النسائية " و الذى إنفرد في الظهور في إستجابات عينة النمط المساري .

و يمكن للباحثة القول أن الإعتبارات الإجتماعية و الدينية سبب في هذه النتيجة ، فالمجتمع السعودى مازال يتردد في توسيع مجالات عمل المرأة و تنويعه عن المجالات المعتادة والقائمة ، رغم تأكيد عدد من الدراسات في نتائجها و توصياتها على أهمية التوسع و التنوع في مجالات عمل المرأة العربية على وجه العموم ، و المرأة السعودية على وجه الخصوص بما يتناسب مع طبيعتها ، و تقاليد و عادات مجتمعها و من هذه الدراسات دراسة الحولي (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) التى دعت في توصياتها تحديد أهم الوسائل التى تدعم دور المرأة الفلسطينية في التنمية الشاملة ، ودراسة الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) التى دعت إلى زيادة مساهمة المرأة الخليجية في قوى العمل بزيادة فرص العمل التى تتناسب مع معطيات الشريعة الإسلامية ، و دراسة صائغ (١٤٠٨/ ١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) التى أوصت بتوسيع قاعدة العمل النسائي للمرأة السعودية لزيادة مشاركتها في قوة العمل ، و دراسة الحسينى (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) التى أكدت في نتائجها أن توسيع مجالات عمل المرأة السعودية يساعد على حل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعات و تقلل من الإعتماد علي العمالة الوافدة ، و دراسة الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) التى أكدت في نتائجها أهمية تنويع التخصصات لتأهيل المرأة السعودية لسوق العمل ، و دراسة النعيم (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) التى أظهرت ضرورة أن يرتبط إعداد المتخرجات من الثانوية العامة بفروع الدراسة ذا التخصصات المتنوعة و ذات العلاقة بخطط التنمية الملائمة ، و دراسة بو بشيت (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) التى أكدت نتائجها أن من أهداف إنشاء كليات المجتمع للبنات في المملكة توفير تخصصات مهنية غير متوفرة حالياً في مؤسسات التعليم العالي، و دراسة السفلان (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) التى أوصت بتوسيع قاعدة العمل النسائي السعودى أفقياً و العمل على إستيعاب العمالة النسائية في القطاع الخاص ، ودراسة الوكالة المساعدة للإعداد التربوي و المهني بالرئاسة العامة لتعليم البنات(١٤١٨هـ/١٩٩٨م) التى دعت إلى توسيع مجالات التعليم العالي للفتاة السعودية لدوافع مهنية و إقترحت التركيز على البرامج التى تحتاجها الحرف المهنية كأعمال النسخ و المحاسبة و أعمال المكتبات ... .

و أكدت خطة التنمية السادسة (١٤١٥-١٤٢٠هـ /١٩٩٥-١٩٩٩م) و خطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥هـ/٢٠٠٠-٢٠٠٤م) إلى ضرورة التوسع في مجال الأعمال النسوية بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية ، فضلاً عن أن خطة التمية السابعة أشارت إلى أن من توجهات المستقبلية لسوق العمل تثبيت العمالة في القطاع الحكومي و التوجه نحو التوظيف في القطاع الخاص ما عدا في مجال التعليمي و الصحي . و يأكد قانون العمل و العمال بالمملكة المادة رقم (٥٠) أن العمل حق للمواطن السعودى يستوجب العمل على تأهيله لإحلاله بدل العامل الوافد .

و مما سبق يتضح أن أبرز أهداف التدريب التحويلي من وجهة نظر عينة الدراسة للأخذ بأى من النمطين أو بأحدهما هي : المساهمة في تحقيق نوع من التوافق بين مخرجات نظم التعليم و إحتياجات سوق العمل ، توفير فرص للنمو و التطور المهني المستمر ، تزويد قوى العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة ، وتمكينها من مسايرة متطلبات مختلف مجالات العمل ، و تفعيل جهود توظيف المرأة السعودية محلياً ، والتخلص من ظاهرة الهدر الوظيفي للمورد البشري النسائي ، و تدريب المرأة على المهارات الإبداعية ، وإعدادها في مجال العلوم العصرية ، و إعادة تأهيلها ثقافياً في إطار إسلامي . وظهر في نتائج النمط التنموي بالإضافة إلى هذه الأهداف هدفين هما : تزويد قوى العمل النسائي بمهارات التكيف ، و توفير لهن فرص الإرتقاء الأفقي و الرأسي .

البعد الرابع :

الآليات المقترحة لزيادة فاعلية برامج التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي :

في هذا البعد إستعرضت الدراسة عدد من الآليات التدريبية ليحدد أفراد العينة درجة موافقتهم على ما يساعد منها في تفعيل دور التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي السعودي و تصلح لذلك في إطار النمط المساري ، و في إطار النمط التنموي حالياً ، و مستقبلاً .

و قد بينت النتائج المستخلصة من جدول رقم (٤-١٤) ، و جدول رقم (٤-١٥) أنه في ظل الظروف القائمة فإن عامة عينة النمط المساري وافقت على جميع الآليات بمتوسط عام ذا درجة عالية (٤،٠٢٢) ، و كذلك عامة عينة النمط التنموي وافقت جميع الآليات بمتوسط عام ذا درجة عالية (٤،٠٠٠) . والفارق بين المتوسطين فارق ضئيل (٠،٠٢٢) لصالح أفراد عينة النمط المساري يمكن معه القول أن عامة أفراد عينة النمط المساري ، و عينة النمط التنموي يوافقون على جميع الآليات بدرجة عالية تقريباً .

و بينت نتائج جدول رقم (٤-١٦) ، و جدول رقم (٤-١٧) أن في ظل ظروف المستقبل فإن عامة عينة النمط المساري وافقت على جميع الآليات بمتوسط عام ذا درجة عالية (٤،١٧٥) ، و كذلك عامة عينة النمط التنموي وافقت جميع الآليات بمتوسط عام ذا درجة عالية (٤،١٥٤) . والفارق بين المتوسطين فارق ضئيل (٠،٠٢١) لصالح أفراد عينة النمط المساري يمكن معه القول أن عامة أفراد عينة النمط المساري ، و عينة النمط التنموي يوافقون على جميع الآليات بدرجة عالية تقريباً .

و بمقارنة متوسط درجة الموافقة العامة لعينة النمط المساري و لعينة النمط التنموي في ظل الظروف القائمة مع المستقبلية نجد أن الفروق لصالح الظروف المستقبلية و لصالح أصحاب النمط المساري ، إلا أن الفروق بين متوسط الدرجات ضئيلة يمكن من وجهة نظر الباحثة تجاهلها .

و هذه النتيجة توضح إتفاق عينة الدراسة على أهمية هذه الآليات للتدريب التحويلي لسوق العمل المحلي في ضوء النمطين المساري والتنموي حالياً و مستقبلاً .

و في ظل الظروف القائمة تشير نتائج جدول (٤-١٤) أن هناك (٨) آليات قوية نالت درجة موافقة أعلى من (٤،٠٠٠) في ضوء النمط المساري و تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤،٠٠٠) إلى أقل من (٤،٥٠٠) ترتبت تفاضلياً على النحو التالي :

- المزاوجة بين التعليم و التدريب .
- إستحداث برامج للتعليم المستمر .
- التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .
- تجديد برامج بعض التخصصات لتصبح أكثر معاصرة و واقعية .
- إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .
- إستحداث برامج للتدريب التعاونى .
- إستحداث برامج للتدريب عن بعد .
- إستحداث برامج للتدريب الذاتي .

بينما هناك (٧) آليات قوية نالت درجة موافقة أعلى من (٤،٠٠٠) في ضوء النمط التنموي كما في نتائج جدول (٤-١٥) و تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤،٠٠٠) إلى أقل من (٤،٤٠٠) ترتبت تفاضلياً على النحو التالي :

- التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .
- المزاوجة بين التعليم و التدريب .
- إستحداث برامج للتعليم المستمر .
- تجديد برامج بعض التخصصات لتصبح أكثر معاصرة و واقعية .
- إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .
- إستحداث برامج للتدريب التعاونى .
- إستحداث برامج للتدريب عن بعد .

و الآليات القوية لكلا النمطين واحدة بإختلاف الترتيب و بزيادة آلية (إستحداث برامج للتدريب الذاتي) في تفضيلات أفراد عينة النمط المساري .

و بمقارنة آراء أفراد عينة الدراسة حول هذه الآليات أظهرت نتائج جدول رقم (٤-١٨) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة موافقة ذكور أفراد عينة النمط التنموي ومتوسط درجة موافقة الإناث لصالح الذكور ، و التفسير المقبول لدى الباحثة أن في مؤسسات الدراسة أغلب موظفيها ذكوراً خاصة في الإدارات العليا و هؤلاء هم من يمتلكون الصلاحية الكافية في تقييم الوضع الراهن للبرامج التدريبية ، و آليات تنفيذها ، و من ثم تقويم هذا الوضع ، و بتالي فهم أكثر حماساً لآليات تحديثه .

كما أظهرت نتائج جدول رقم (٤-٢٠) أن من بين إستجابات عينة النمط التنموي فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة موافقة أصحاب المؤهل غير التربوي ، و أصحاب المؤهل التربوي فيما يتعلق بهذه الآليات ، لصالح أصحاب المؤهل العلمي غير التربوي . و ترجع الباحثة ذلك إلى أن أصحاب المؤهل

التربوي في الأغلب تتعلق وظائفهم بالمجال التربوي ، بينما أصحاب المؤهل غير التربوي فوظائفهم تتعلق بمجال العملي مع ما يضاف إليه من مهمات تربوية داخل مؤسسات التربية ، و هؤلاء بحكم مهامهم المشتركة بين الميدان التربوي و ميدان العمل ، لديهم قدرة أفضل علي تقييم الوضع الراهن لآليات تنفيذ برامج التدريب ، و تقويمها ، و جعلها أكثر إرتباطاً بميدان العمل .

أيضاً و بالنسبة لهذه الآليات أظهرت نتائج جدول رقم (٤-٢٥) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة النمط التنموي لصالح ذوى الرتب العلمية محاضر و رتبة أستاذ مساعد ، و تفسر الباحثة ذلك أن هتان الفئتين بحكم طبيعة عملهم و الذى يغلب عليه أن أقرب إلى المجال التعليمي منه إلى المجال الإداري ، و هم يحتلون قاعدة تسلسل الهرم الوظيفي وهو ما يجعلهم أقرب لمعايشة الواقع و أقدر على تحديد أشكال الآليات التى تدعم كفاءة دورهم التربوي .

و في ظل الظروف المستقبلية تشير نتائج جدول (٤-١٦) أن هناك (١٠) آليات قوية نالت درجة موافقة أعلى من (٠٠٠ ، ٤) في ضوء النمط المساري و تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٠٠٠، ٤) إلى (٦٠٠، ٤) ترتبت تفاضلياً على النحو التالي :

- المزاوجة بين التعليم و التدريب .
- استحداث برامج للتعليم المستمر .
- تجديد برامج بعض التخصصات لتصبح أكثر معاصرة و واقعية .
- التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .
- إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .
- إستحداث برامج للتدريب التعاونى .
- إستحداث برامج للتدريب عن بعد .
- طرح برامج تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .
- إستحداث برامج للتدريب الذاتي.
- إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص .

بينما تشير نتائج جدول (٤-١٧) أن هناك (١٠) آليات قوية نالت درجة موافقة أعلى من (٠٠٠ ،٤) في ضوء النمط التنموي و تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٠٠٠، ٤) إلى أقل من (٦٠٠، ٤) ترتبت تفاضلياً على النحو التالي :

- المزاوجة بين التعليم و التدريب .
- إستحداث برامج للتعليم المستمر .
- تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة و واقعية .
- التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .
- إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .
- إستحداث برامج للتدريب التعاونى .
- طرح برامج تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .
- إستحداث برامج للتدريب عن بعد .
- إستحداث برامج للتدريب الذاتي.
- إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص .

و الآليات القوية في ضوء كلا النمطين واحدة و الإختلاف جاء في الترتيب . و لم تظهر نتائج إجابات عينة الدراسة في ضوء المستقبل أي فروق ذات دلالة إحصائية .

و هذه النتيجة تؤيد تطابق آراء عينة الدراسة حول آليات التدريب التحويلي المستقبلية في ظل كلا النمطين .

و يري أفراد عينة الدراسة أن المستقبل يوفر للتدريب التحويلي إمكانيات أكبر في تطبيق مدى أوسع من آليات تنفيذية ، و هو ما عكسته نتيجة أن عدد الآليات المفضلة في المستقبل أكثر من عدد الآليات في الوقت القائم .

و في ظل الظروف القائمة و المستقبلية يبدو من إستجابات أفراد عينة النمط المساري وكذلك أفراد عينة النمط التنموي أن درجة الموافقة كانت قوية بالنسبة للآليات التى مثلت أهمية في فكر المجيب و لها مجالها في التطبيق جزئياً أو كلياً داخل المؤسسات التربوية . حيث أظهرت النتائج أن الآليات التى برزت بقوة هي :

- المزاوجة بين التعليم و التدريب .
- إستحداث برامج للتعليم المستمر .
- تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة و واقعية .
- إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .
- إستحداث برامج للتدريب عن بعد .
- إستحداث برامج للتدريب الذاتي .
- إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص .
- طرح برامج تدريبية تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .

و يستثنى من ذلك آلية (دمج تخصصات بعض البرامج القائمة) التى إحتلت المرتبة (١٥) في تفضيلات عينة النمط المساري والتنموي في ظل الظروف القائمة بمتوسط هو على التوالى (٥٨٢، ٣) (٦١٢، ٣) ، و المرتبة (١٣) في تفضيلات عينة النمط المساري و التنموي في ظل ظروف المستقبل بمتوسط هو على التوالى (٨٧٣، ٣) (٨٤٥، ٣) .

أما الآليات ذات العلاقة بالممارسات التدريبية داخل مؤسسات العمل و التى لا يمكن أن تستغنى عن ميدان العمل لتنفيذها فقد حصلت على درجة موافقة متوسطة و هي :
- تبني استراتيجية الدوران الوظيفي .
- التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة .
- إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب .
- تبنى إستراتيجة الدوران المهني .

و يستثنى من ذلك آلية (التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل) و التى إحتلت المرتبة الثالثة في تفضيلات أفراد عينة النمط المساري بمتوسط (٣٠٩، ٤) ، و المرتبة الأولى في تفضيلات عينة النمط التنموي بمتوسط (٣٧١، ٤) ، و (التدريب التعاونى) الذى إحتل المرتبة (٦) في تفضيلات عينة النمط المساري والتنموي في ظل الظروف القائمة بمتوسط هو على التوالى (١٢٧، ٤) ، (٠٢٦، ٤) . بينما في ظل ظروف المستقبل إحتلت آلية (التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل) المرتبة الرابعة في تفضيلات عينة النمط المساري والتنموي بمتوسط هو على التوالي (٣٤٥، ٤) ، (٤٤٨، ٤) ، و إحتلت آلية (التدريب التعاونى) المرتبة (٦) في تفضيلات عينة النمط المساري والتنموي بمتوسط هو على التوالى (٣٢٧، ٤) ، (٢٢٤، ٤) .

فالإهتمام الرئيسي لأفراد عينة الدراسة وجه نحو آليات التدريب التحويلي التى تمارس في بيئة تعليمية أكثر من الآليات التى تمارس في بيئة العمل .

و توحى هذه النتيجة أن المؤسسات التربوية في ظل النمطين في المرحلة القائمة ، و المرحلة المقبلة - من وجهة نظر عينة الدراسة - أكثر قدرة على إكساب العمالة الخبرات و القدرات التى تحقق هدف المواءمة بين (التدريب) و (العمالة) و (سوق العمل) .

و لعل إهنمام عينة الدراسة الأكبر بآليات التدريب التحويلي التى تمارس في بيئة تعليمية أكثر من الآليات التى تمارس في بيئة العمل -كما تعتقد الباحثة- نتج عن التأثر بفكرة أن المؤسسات التربوية هي من يقع على عاتقها إعداد المتدرب لتولي وظيفة أولية في سوق العمل ، و هنا يكون من طبيعة التدريب تعلقه بشكل كبير بالخلفية النظرية الأساسية مع تدريب إضافي لمهارات محددة مرتبطة بمجال مهنى معين ، وهو ما يجعل التدريب خلال مراحل الإعداد الأولي يرتبط بالخلفية النظرية الأساسية العامة أكثر من إرتباطه بالمهارات المهنية المحددة ، و التى قد يؤجل الإهتمام بها إلى مراحل تعليمية وتدريبية لاحقة . و مع التسليم بصحة أن أكثر التحديات أهمية في العقد القادم هو العيش في عالم متقلب و متغير يصعب التنبوء بتحولاته فهذا يوضع ممارسات التدريب التحويلي على كافة الأصعدة بأدوات العمل أو بدونها على قدم المساواة ، فضلاً عن أهمية إزالة الحواجز المصطنعة بينهما أن وجدت ، و تطوير مسارات مشتركة و متكاملة توفر للفرد فرص للتنمية ، و التطوير ، و التحديث المستمر .

و الملاحظ علي الآليات التى عرضت في هذه الدراسة أنها إتخذت أربعة أشكال هي :

أولاً : آليات توفر للمتدربة سياق تدريبى يقوم على مبدأ الشمولية في الإعداد ، و يركز على تنمية المهارات الشاملة المتنوعة ، و الذى يهيأ المتدربة لتولي و ظائف أولية في سوق العمل و يكيسبها المرونة و القدرة على المشاركة في أدوار إنتاجية في مجتمع دائم التغير ، وهو ما تمثل في آلية إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم التى برزت في تفضيلات عينة الدراسة في ضوء كلا النمطين حالياً ومستقبلاً ، و إتجهت الآراء المستقبلية لكلا النمطين إلى إضافة آلية إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص ، و آلية طرح

برامج تدريبية تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة . وهذه النتيجة توضح أن جميع الآليات التى طرحت على المستجيبين و تتعلق بالإعداد الشامل عريض القاعدة برزت بقوة في إستجابات أفراد العينة في ظل ظروف المستقبل ، بينما برزت آلية واحدة في ظل ظروف الحاضر .

و هذه النتائج تظهر أن أفراد عينة الدراسة أولت الآليات التى تُعنى بالإعداد الشامل ، و العريض القاعدة إهتمام أكبر في المستقبل عن الحاضر .

و عموماً تتفق هذه النتيجة مع الدراسات التى أكدت أهمية الإعداد عريض القاعدة والشامل و المتنوع كما جاء في دراسة الشهراني (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) التى أشارت إلى أن تعليم المرأة العالي في عصر تقانة المعلومات يحتاج إلى التحول من التخصصات المسورة إلي تخصصات بغير أسوار ، والتحول من التخصصات إلى المعرفة العامة ، و التحول من التخصص الرئيسي إلى التخصصات الفرعية المتعددة . و دراسة الرشيد (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) التى دعت إلى الأخذ بمفهوم الإختصاص متعدد الوجوه و الدراسات المشتركة بين أكثر من إختصاص لتحقيق مبدأ المرونة في مواجهة تقلب فرص العمل .

و يرجع بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أهمية هذه الآليات في أنها تساعد علي توفير قاعدة أساسية يبنى عليها التدريبات المستقبلية ، و تجعل المتدربة أسرع إستجابة لتلبية إحتياجات العمل المتغيرة وإعادة توجيه التدريب الذى تمتلكه .

و تتفق هذه النتيجة مع المبدأ الإسلامي في تهيئة الإنسان لمهمة الخلافة في الأرض و الذى تجسد في توسيع نطاق النظرة البشرية ، و تنويعها ، و ربطها بأفاق متعددة من جوانب الحياة المحيطة به في الأرض ، و في السماء ، و داخل التكوين الإنساني قال تعالى : { أفلم ينظروا إلى السمآء فوقهم كيف بنيناها و زيناها و ما لها من فروجٍ ، و الأرض مددناها وألقينا فيها روسي و أنبتنا فيها من كل زوج بهيجٍ ، تبصرةً و ذكرى لكل عبد منيبٍ ، و نزلنا من السمآء مآءً مباركاً فأنبتنا به جنت و حب الحصيد ، و النخل باسقاتٍ لها طلعٌ نضيدٌ } (ق: ٦-١٠) { أولم ينظروا في ملكوت السموت و الأرض و ما خلق الله من شيءٍ ... } (الأعراف : ١٨٥) { قل سيروا في الأرض فانظروا كيف بدأ الخلق ... } (العنكبوت : ٢٠) . و هذا ما يؤكده خليل (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) حيث أشاد بموقف القرآن المتوازن ، و المتداخل ، و المترابط من قضايا الروح ، والقيم ، و الماديات و الذى يصلح لأداء المهمة البشرية وهي الخلافة لإعمار العالم . و هذا الموقف هو الذى سيمكن الحضارة من الحركة الدائمة للأهداف الموضعة أمام الفرد المؤمن تأخذ مستويات متصاعدة لا يحدها أفق ، و لا يقف في طريقها صارم ، فهي تبدأ بتأمين متطلبات الحياة اليومية المباشرة ، و تتقدم بعد هذا صوب إعمال الفكر في قلب العالم للكشف عن نواميسه و في إمداء الكون لإدراك سره المعجز إلي عالم الخلود .

و يرى مطاوع (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أن أحد آليات التجديد التربوي هى النظرة الشاملة مع تعميق التخصصات ، فالشمول في النظر إلى التعليم لا يتناقض مع تعميق التخصص إذا أُحسن عمل صياغة جديدة لنظم التعليم في الإعداد و التدريب و المناهج بحيث تكفل تزويد الأفراد بنظرة شاملة للعلم و المجتمع ، و للتعليم و المجتمع . و في الوقت نفسه إتاحة الفرصة للتدريب المتخصص بحيث تشترك مختلف التخصصات في العمل الواحد المتكامل ، و إحلال العمل الجماعي ، والتخطيط المشترك محل العمل الفردى .

و تذهب الباحثة في تفسير هذه النتيجة إلى تفسير يوافق توقعات ذكرها أتشورينا وكايلود (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) أن أسواق العمل الخارجية بما فيها سوق العمل النسائي المحلي سينتظم عمالتها في المستقبل حول نوعين من العمالة و هي عمالة مستقرة ذات مرتب و هذه إمتياز للأقلية من الناس ، لأنها تحتاج إلى عمالة متعددة المواهب، و ذات مؤهل متقدم ، و ربما خبرة وهنا تحتاج العمالة إلى التدريب المتخصص . و عمالة تمثل العدد الأكبر و تتضمن المواقف التالية : العمل ذى المرتب غير المضمون ، و التشغيل الذاتي ، و البطالة ، و البطالة المقنعة في القطاع الرسمي ، والعمل في القطاع الخاص . و حيث أن هذا المصير كان يقتصر في الماضى على جزء من القوى العاملة التى لم تتلقى تعليماً عالياً ، أما الآن أصبح يشترك فيه الأعداد المتزايدة من العمالة ذات التأهيل العالي وخصوصاً خريجات التعليم العالي .

لذلك ترجع أهمية هذه الآليات أنها تعطى العمالة النسائية في سوق العمل المحلي مرونة التحرك ، فضلاً عن إختلافه فهو غير مؤكد .

ثانياً : آليات توفر للمتدربة سياق تدريبى متحرر من القيود (الزمانية ، أو المكانية ، أو التشريعية) وأبرزت إستجابات عينة الدراسة آليات للمرحلة القائمة و المقبلة ، و في ضوء كلا النمطين و هي :

إستحداث برامج للتعليم المستمر ، إستحداث برامج للتدريب عن بعد . أما آلية إستحداث برامج للتدريب الذاتي فبرزت بقوة في إستجابات عينة النمط المساري حالياً و مستقبلاً، و في إستجابات عينة النمط

التنموي مستقبلاً . أي إن جميع الآليات التى طرحت على المستجيبين " ضمن هذه المجموعة " برزت بقوة في إستجابات أفراد العينة في ظل حيث لا يمكن تصور برنامجاً تدريبياً يستهدف في وقت واحد جماعات كبيرة لكل منها مصير وظيفي ظروف المستقبل و الحاضر فيما عدا آلية إستحداث برامج للتدريب

الذاتي ، و التى لم تدعم بقوة من قبل أفراد عينة النمط التنموي

في****************ف*** عدم تطابق حاجات الفرد مع حاجات المنظمة ، فالمنظمة الفاعلة هي التي تعمل من أجل تمكين منسوبيها من أخذ زمام المبادرة و تحمل مسؤولية تدريب و تعليم أنفسهم بأنفسهم لأن هذا سيعود في النهاية بفائدة على الفرد و المنظمة .

و الدراسات التى تشير لأهمية التدريب الذاتي دراسة هيجان (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) التى أكدت جدوى آلية التدريب الذاتي في تدريب قيادات الجهات الأمنية خاصة عند إنعدام دافع الفرد للتدريب بسبب عدم تطابقه مع إحتياجاته أو مع نقص ميزانيات التدريب . و أوصت دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) بأهمية التعليم الذاتي في تطوير المرأة العربية . و أشادت دراسة الرشيد (١٤١٨هـ /١٩٩٨م) بضرورة البحث عن صيغ تكفل للمجتمع الإستفادة من مشاركة المرأة العاملة - خريجة الجامعة - في تطوير ذاتها و بلدها في إطار الشريعة الإسلامية السمحة .

في حين تتفق إستجابات العينة نحو أهمية آلية إستحداث برامج للتعليم المستمر في التدريب لسوق العمل مع ما جاء في دراسة التركي (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) التى أشادت بأهمية التعليم المستمر في مجال رفع مستوى مهارة الموظف . و دراسة غنيمة (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) أشارت لأهميتها في مواجهة مشكلة البطالة ، و أيدت دراسة الخطيب و آخرون (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) أهميتها في إعادة تأهيل القوي البشرية . أما مؤتمر المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) فقد أشار لأهمية التدريب المستمر في تنمية القدرات التكنولوجية و خلال التطور الوظيفي لكافة المستويات الوظيفية.

أما آلية إستحداث برامج للتدريب عن بعد فقد أشارت دراسة مركز تطوير التدريب التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/ ١٩٩٨م) أن من أولويات العقد القادم في مجال التدريب العمل علي تطوير أساليب دمج تقنية التعليم في برامج التدريب ، و إجراء دراسة إستطلاعية في التقنية الجديدة الواعدة ، و دراسة النظامي (١٤٠٣هـ/١٩٨٢م) أكدت على أهمية أسلوب المراسلة في تطوير برامج التدريب ، و الملتقي العربي المساري للجمعية العربية للإدارة (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) أكد في توصياته على ضرورة التطبيق العلمي لتكنولوجيا الكمبيوتر و خاصة الوسائل المتعددة في أغراض التدريب ، و دراسة حسنى (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) أكدت أهمية الإنترنت عند إستخدامه كمدرب في مجال التدريب النظرى الذى يهدف لنقل و تحديث معلومات الفرد و المجتمع كذلك أوصت دراسة الراوي (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) بأهمية التعليم بالمراسلة و التعليم عن طريق وسائل الإتصال في تطوير تعليم المرأة العربية . و جاء في دراسة كامل (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) أن النمو في نظريات التعلم و التقنية نتج عنهما طرق جديدة للتعلم . كما جاء في دراسة Fraser & Goldstin (1985) أن الألفة و الخبرة مع الكمبيوتر سوف يساعد في عملية تعلم الموظفين داخل مواقع العمل .

ثالثاً : آليات توفر للمتدربة سياق تدريبى يهتم بالخبرة العملية ، و في ضوء كلا النمطين رأت عينة الدراسة بقوة الآليات التالية خلال المرحلة الحالية و المستقبلية وهي : المزاوجة بين التعليم و التدريب ، إستحداث برامج للتدريب التعاونى ، التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل ، بينما لم تفضل الآليات التالية (تبنى استراتيجية الدوران المهني ، تبنى استراتيجية الدوران الوظيفي ، إستحداث برامج للتعليم المعاود أو المتناوب ، التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة) في ضوء كلا النمطين حالياً و مستقبلاً .

و هذه النتيجة تفق مع التوجهات الحديثة التي يؤكدها بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) و تركز على أهمية الخبرة العملية ، و بعضها أصبح يأخذ بها كبديل للمؤهلات التعليمية ، و يشير البعض لأهمية الخبرة العملية و جعلها من مسوغات التعين لأنها أصبحت مدخلاً فعالاً لتعزيز صلة و فاعلية و كفاءة العملية التدريبية لما لها من دور فعال في جعل المناهج أكثر ميلاً لتحقيق إحتياجات العمل، و رغم أن سياق إكساب الخبرة العملية متعدد النماذج فيمكن أن يكون (أثناء الخدمة ، أو قبل الخدمة) كلاهما يساهمان في تفعيل دور البرامج التدريبية فالخبرة العلمية تقييم الإنجازات وتكشف عن مستويات المهارة التى قد تحقق ميدانياً و تعيد فحص التغيرات المهنية في محيط العمل و تساعد في التوجيه المهني ، و في المقابل هذا تعيد النظر في

المناهج القائمة و تحدثها و تطورها ، و هو ما يؤده بور (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) بقوله :أن الخبرة العملية يمكن أن تعمل كأمثلة نموذجية لتطوير المنهج و تقييم الأداء و التصنيف المهني .

إلا أن عينة الدراسة لم تولى الآليات التى تتم بعد ممارسة الخدمة جانباً كبيراً من الأهمية فآليات (تبنى استراتيجية الدوران المهني ، تبنى استراتيجية الدوران الوظيفي ، إستحداث برامج للتدريب المعاود أو المتناوب ، التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة) جميعها لا يعتد بها إلا بعد الخدمة أو ممارسة الفرد لعمل ما .

و قد أظهرت عدد من الدراسات أهمية هذه الآليات التى تفعل دور الخبرة العملية فقد أكدت دراسة القحطاني (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) أهمية آلية التدريب التعاوني حيث رأت أن التعليم التعاوني أحد السبل التى تساهم في تهيئة الطالب لسوق العمل ، كما أشارت إلى عدد من الجوانب التى تحد من إستخدام و تطبيق هذه الآلية و هي : قلة الإمكانيات المادية ،كثرة أعداد الطلبة مقارنة بأعداد هيئة التدريس ، محدودية الجهات التى يمكن أن تشارك في هذا النوع من التعليم ، عدم تعاون القطاع الخاص ، صعوبة المنهجية و طبيعة التخصص و عدم قناعة القسم أو الكلية .

أما آلية التدريب من خلال العمل ضمن فرق عمل فقد أكدت دراسة Nalder (1991) أن برامج التدريب التحويلي الذى أعد للمتدربين الأطباء لتحويلهم لمدراء للرعاية الصحية الذى أظهر فاعليته ساعد في التعلم في المحيط و المكان .

أما آلية التدريب عن طريق المصاحبة و الملازمة و التلمذة فقد أكدت ندوة مهعد الإدارة العامة (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) ضرورة مساهمة الموظفات علي رأس العمل ممن لديهن خبرات عمل طويلة المساعدة في تنفيذ البرامج التدريبية ، و يمكن أن يكون هذا داخل بيئة العمل .

رابعاً : آليات تدعم ممارسات السياق التدريبى القائم ، و قد رأت عينة الدراسة بقوة الآليات التالية خلال المرحلة الحالية و المقبلة و في ضوء كلا النمطين وهي : تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة و واقعية ،بينما لم تشجع آلية دمج تخصصات بعض البرامج القائمة في إستجابات عينة كلا النمطين في ظل ظروف الحاضر و المستقبل .

و ترجع الباحثة ذلك إلى أن المستجوبين رأوا أن الإعداد عريض القاعدة ملائم لظروف المستقبل دون الحاضر (نتيجة سابقة ص٢٩٦) ، و آلية دمج تخصصات بعض البرامج القائمة تحث على الإعداد الشامل و المتنوع للحاضر لذلك لم تشجع ، أما عدم بروز هذه الآلية في المستقبل فتعتقد الباحثة أن مرد ذلك إلى أن التخصصات القائمة يشوب أغلبها إن لم يكن مجملها جوانب نقص و خلل و ضعف وهي لا تتناسب مع الظروف القائمة فكيف بالمستقبل؟ لذلك قد يكون تجديد وتحديث و تقويم هذه البرامج-من وجهة نظر عينة الدراسة- أهم و أفضل من دمج بعضها مع بعض .و الدراسات التى توضح بعض جوانب الضعف لبرامج التدريب النسائي القائمة دراسة الشهراني (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) ، و الصبان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) ، ودراسة النعيم (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) فجميعها أكدت عدم ملائمة مخرجات التعليم (العالي أو العام) لمتطلبات سوق العمل المرأة ، ودراسة الجلال (١٤٠٤هـ/١٩٨٣م) أثبتت أن أحتياجات التوسع لا تتناسب مع احتياجات البلاد المتصاعدة كما إن الإرتباط الإيجابي بين التعليم السعودي الجامعي و إحتياجات التنمية في القوى العاملة المتخصصة لم يطبق في الواقع كما يجب .

و الدراسات التى أشادت بأهمية آلية تجديد برامج بعض التخصصات لتصبح أكثر معاصرة و واقعية دراسة كامل (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) التى أكدت علي ضرورة إعادة النظر في التخصصات القائمة بالجامعات ، و مؤسسات التعليم العالي ، و توجيه الإهتمام نحو فروع جديدة في ضوء مسح شامل لإحتياجات المملكة في مسريتها نحو التنمية الشاملة ، و على وجه الخصوص إعادة النظر في البرامج و المناهج التعليمة التى تقدم للفتاة السعودية بحيث يتمشى ذلك مع الطلب الإجتماعي للتعليم ، و بالقدر الذى يخدم العملية التنموية و بما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية . و دراسة الرشيد (١٤١٨هـ /١٩٩٨م) دعت في نتائجها إلى المراجعة الدورية للتخصصات التى تقدم في الجامعات و مؤسسات التعليم العالي في ضوء رؤية للحاجات التنموية ، و سوق العمل ، و ما تتطلبه من تخصصات جديدة . و أوصت دراسة الصبان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) بإعادة تخطيط ، وتصميم البرامج و المناهج لتتناسب مع طبيعة ، و حاجات سوق العمل . و دراسة عبود (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) أوصت بإعادة صياغة العملية التدريبية بكافة عناصرها بما يتلائم مع التطورات المحلية ، و الإقليمية ، و الدولية و التى يفرضها عصر المعلومات ، و ظروف العولمة . و دراسة موسى (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) كشفت عن أهم العقبات الخارجية التى تواجه برامج التدريب في القطاع الخاص و منها

عدم تشجيع الأفكار ، و التصورات ، و الدراسات المرتبطة بإنشاء برامج جديدة تستجيب لمتطلبات السوق من قبل الهيئات و المؤسسات ذات العلاقة .

و مما سبق يتضح أن أبرز آليات التدريب التحويلي التى أبرزتها تفضيلات عينة الدراسة هى الآليات التى تدعم الخبرة النظرية و تمارس كلياً أو جزئياً في بيئة تعليمية ،

حيث فضلت عينة الدراسة للأخذ بأى من النمطين أو بأحدهما في الحاضر الآليات التالية : إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم ، و آلية إستحداث برامج للتعليم المستمر ، إستحداث برامج للتدريب عن بعد ، إستحداث برامج للتدريب الذاتي ، و آلية المزاوجة بين التعليم و التدريب ، إستحداث برامج للتدريب التعاونى ، التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل . و آلية تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة و واقعية . و الآليات فى الحاضر ، و في ضوء كلا النمطين لم يوجد بينها إختلاف .

بينما في المستقبل فإن التفضيلات أبرزت آلية إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم ، إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص ، و آلية طرح برامج تدريبية تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة ، و آلية إستحداث برامج للتعليم المستمر ، إستحداث برامج للتدريب عن بعد ، إستحداث برامج للتدريب الذاتي ، و آلية المزاوجة بين التعليم و التدريب ، إستحداث برامج للتدريب التعاونى ، التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل ، و آلية تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة وواقعية . و الآليات فى المستقبل و في ضوء كلا النمطين ظهر الإختلاف بينها في آلية (التدريب الذاتي) حيث برزت في ظل النمط المساري و لم تبرز في ظل النمط التنموي .

المـــراجـــــع

المـراجــع العربيـــــــــة

١-القرآن الكريم .

٢-الأحاديث الشريفة .

٣-أبو حطب (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) . **العمل منظور سيكولوجي** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى الرابع للجمعية المصرية للتربية المقارنة و الإدارة التعليمة بالإشتراك مع الجامعة العمالية بمدينة نصر بعنوان : نظم التعليم و عالم العمل ، ٢٠- ٢٢يناير . دار الفكر العربي .

٤-أتشايدا ، دونا و سترون ، مارفين و مكنيزي ، فلوريتا (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . **إعداد الطلاب للقرن الحادى و العشرين** . دراسة منشورة ، تعريب : دعدوع ، السيد محمد و وحش ، إبراهيم رزق ، ط١ ، عالم الكتب ، القاهرة .

٥-أتشورينا ، ديفيد و كايلود ، فرانسيواز (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . **التعليم الفنى : أهو طريق مسدود أم تواؤم و تكيف مع التغيير ؟** . ملف مفتوح ، مستقبليات ،مكتب التربية الدولي ، اليونسكو ، مجلد ٢٩ ، العدد ١٠٩ ، مارس .

٦-أحمد ، حسنى أحمد (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **استخدام معايير المفاضلة Benchmarking لإعادة تصميم و إعادة هندسة التدريب و التطوير التنظيمى ، تجربة جنرال موتورز مصر** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى الرابع للتدريب في الوطن العربي بعنوان : التنمية البشرية فن الريادة و التميز ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة ، ٢١-٢٣ أكتوبر .

٧-الأحمري ، عبدالله سعد (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **خريجوا التخصصات النظرية بين البطالة و إعادة التأهيل** . مجلة التدريب و التقنية ، العدد١٨ ، جمادى الآخرة .

٨-إدريس ، محمد الطيب حسين (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) . **إحتياجات التنمية للقوى العاملة و نظام التعليم و التدريب فى المملكة** . دراسة منشورة ، إدارة البحوث ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .

٩-إسحاق ، ثروت (١٤٢١هـم٢٠٠١م) . **الآثار الإجتماعية لعمل المرأة فى القطاع غير المنظم** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى ندوة بعنوان : المرأة العاملة العربية في القطاع غير المنظم . منظمة العمل العربية ، القاهرة ، ٦ ذو الحجة /١١مارس/أذار .

١٠-الأنصاري ، عيسى بن حسن (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **التدريب الأهلي بين دينامية البرامج و متغيرات السوق** . دراسة غير منشورة ، الملتقى العلمى للتدريب في القطاع الأهلي بعنوان : صناعة التدريب ، المؤسسة العامة للتعليم الفنى و التدريب المهنى ، كلية التقنية ، الرياض ، ٢٩محرم - ٣ صفر .

١١-بارلي ، استيفن (١٤١٣هـ/١٩٩٣م) . **ترى كيف سنعمل فى العام ٢٠٠٠** . مجلة الإقتصاد ، العدد ٢٤٥ ، السنة ٢٦ ، ربيع الآخر/ سبتمبر-أكتوبر ، الغرفة التجارية و الصناعية ، المنطقة الشرقية .

١٢-البازعى ، حمد بن سليمان (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **التعليم الجامعى فى المملكة العربية السعودية و الإتجاهات المستقبلية لأسواق العمل** . دراسة غير منشورة ، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية رؤى مستقبلية ، وزارة التعليم العالي، الرياض ، ج١ ، ٢٥-٢٨شوال/٢٢-٢٥ فبراير .

١٣-باس ، لورى و بنسون ، جورج و شيني ، سكوت (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **أين ستكون غداً - الإتجاهات العشرة الأساسية لمستقبل تنمية الموارد البشرية-** . تعريب : هالة صدقي ، مركز الخبرات المهنية ، القاهرة .

١٤- باعشن ، نادية (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **واقع المرأة السعودية فى القطاع الخاص** . دراسة غير منشورة، الموسم الثقافي الثامن لمكتبة الملك عبدالعزيز .

١٥-با هرمز ، أسماء (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **دور التقنية فى تسهيل عمل المرأة من المنزل** . مجلة تجارة الرياض ، السنة ٣٨ ، العدد ٤٤٢ ، ربيع الأول / يولية .

١٦-برعى ، محمد جمال (١٣٨٩هـ/١٩٦٨م) . **التخطيط للتدريب فى مجالات التنمية** . ط١ ، مكتبة القاهرة الحديثة.

١٧-برعى ، محمد جمال (١٣٩١هـ/١٩٧٠م) . **فن التدريب الحديث** . مكتبة القاهرة الحديثة .

١٨-برعى ، محمد جمال (١٣٩١م/١٩٧٠م) . **التدريب و التنمية** . عالم الكتب ، القاهرة .

١٩-برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، **تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٣م** ، تعريب : مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان .

٢٠-برود ، ماري و نيوستروم ، جون (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) .**تحويل التدريب - استراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق -** . تعريب : عبد الفتاح النعماني ، ط٢ ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة .

٢١-البصام ، دارم (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **الإتجاهات المستقبلية للتعليم** . المجلة العربية للتربية ، المنظمة العربية للتربية ، تونس ، المجلد ١٧ ، العدد ١ ، صفر / يونية .

٢٢-البعلبكى ، سمير (١٤١٩هـ/ ١٩٩٨م) . **زيادة القدرات و توسيع الأسواق** . عالم الكتب ،ط١ ، بيروت ، لبنان .

٢٣-بكر ، عبدالجواد سيد (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) . **الإجازة التعليمية مدفوعة الأجر ، كصيغة لتعليم و تدريب القوى العاملة فى أنجلترا ، و برنامج مقترح للاستفادة منها فى مصر** . دراسة منشورة ، المؤتمر السنوى الرابع للجمعية المصرية للتربية المقارنة و الإدارة التعليمة بالإشتراك مع الجامعة العمالية بمدينة نصر بعنوان : نظم التعليم و عالم العمل ، ٢٠-٢٢ يناير . دار الفكر العربي .

٢٤-البكر ، فوزية بكر (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) . **المرأة السعودية و التعليم دراسة تاريخية تحليلية لتعليم المرأة فى المملكة العربية السعودية** . ط٢ ، الرياض ، الدار للإعلام .

٢٥-بليلة ، مازن عبدالرزاق (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) . **التدريب و السعودة** . دار رهام ، جدة .

٢٦-بيل ، مالكوم (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **التدريب الناجح للموظفين** . تعريب مركز التعريب و الترجمة ، الدار العربية للعلوم ، ط١ ، بيروت ، لبنان .

٢٧-بوبشيت ، الجوهرة ابراهيم محمد (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **إنشاء كليات المجتمع للبنات بالمملكة المبررات و الأهداف و البرامج المقترحة** ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم القري ، كلية التربية ، إدارة تربوية و تخطيط .

٢٨-بوبشيت ، الجوهرة بنت إبراهيم محمد (١٤٢٢هـ/ ٢٠٠١م) . **تدريب و تأهيل خريجي الثانوية العامة لتلبية احتياجات سوق العمل فى المملكة العربية السعودية فى ضوء تجربة أرامكوا " نموذج مقترح "** . دراسة غير منشورة ، ندوة القبول في الجامعات السعودية رؤى مستقبلية ، جامعة أم القري ، مكة المكرمة ، ٧-٨ صفر / ١-٢ مايو .

٢٩-بور ، كولن (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . **التعليم الفنى للقرن الحادى و العشرين** . ملف مفتوح ، مستقبليات ، مكتب التربية الدولي ، اليونسكو ، مجلد ، ٢٩ ، العدد ١٠٩ ، مارس .

٣٠- بيمك (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **التدريب التحويلى . فرصة ممتدة لتطوير المهارات** . مجلة التدريب و التنمية ، يناير ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة .

٣١-بيمك (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) . **التدريب التحويلى المباشر** . مجلة التدريب و التنمية ، العدد ٥ ، إبريل/مايو/يونيو ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة .

٣٢- التركستاني ، حبيب الله (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **دور التعليم العالى فى تلبية إحتياجات سوق العمل السعودي** . دراسة غير منشورة ، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، رؤى مستقبلية ، وزارة التعليم العالي، الرياض ، ج٤ ، ٢٥-٢٨شوال / ٢٢-٢٥ فبراير .

٣٣-التركي ، صالح بن علي (١٤١٢هـ/١٩٩٢م) . **أثر التدريب فى تنمية القوى البشرية** . دراسة ماجستير غير منشورة ، المركز العربي للدراسات الامنية و التدريب ، المعهد العالى للعلوم الأمنية ، إدارة الأجهزة الأمنية ، الرياض .

٣٤-توفيق ، عبدالرحمن (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) . **التدريب ، الأصول و المبادىء العلمية** . موسوعة التدريب و التنمية البشرية (١) ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة .

٣٥-توفلر ، ألفن (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) . **صدمة المستقبل** . تعريب : الخياط ، عبداللطيف .

٣٦-توفلر ، ألفن (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) . **وعود المستقبل** . معرب ، دار المروج ، بيروت .

٣٧-توفيق ، عبدالرحمن (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) . **تاريخ التدريب عريق** . مجلة التدريب و التنمية ، العدد٥ ، أبريل/مايو/يونيو ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة .

٣٨- التويجري ، فهد عبدالعزيز (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **معوقات التدريب في القطاعين الحكومي و الخاص** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى الملتقى العلمى للتدريب في القطاع الأهلي بعنوان : صناعة التدريب ، المؤسسة العامة للتعليم الفنى و التدريب المهنى ، كلية التقنية ، الرياض ، ٢٩محرم - ٣ صفر .

٣٩-ثابت ، أحمد (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . **العولمة و الخيارات المستقبلية** . مجلة المستقبل العربي ، عدد ٢٤٠ ، فبراير ، المنظمة الدولية ، بيروت .

٤٠-الثبيتي ، جويبير ، و بخاري ، سلطان سعيد (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **مستقبل التدريب في القطاع الأهلي في ظل العولمة** . دراسة غير منشورة ، جامعة أم القري .

٤١-الثبيتي ، جويبير ، و القرشي ، مسعود (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **تصميم نظام معلومات متكيف و نظام إدارة متكيف يؤهل الجامعات السعودية لمواجهة تحديات المستقبل** . دراسة غيرمنشورة ، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية رؤى مستقبلية ، وزارة التعليم العالي، الرياض ، ج١ ، ٢٥-٢٨شوال / ٢٢-٢٥ فبراير .

٤٢-الجلال ، فوزية (١٤٠٤هـ/١٩٨٣) . **دور الجامعات في إعداد القوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية** . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، إدارة تربوية و تخطيط .

٤٣-الجمعية العربية للإدارة (١٤١٤هـ/١٩٩٥م) . **إشكالية التدريب في العالم العربي** . حصيلة الملتقى العربي الأول للتدريب ، مصر ، القاهرة ، ٥-٦ ابريل .

٤٤-حافظ ، أسما حسين (١٤١٨هـ/١٩٩٨/١٩٩٩م) . **التدريب الأكاديمى الصحفي و أثره على مستوى إعداد و كفاءة أداء الخريجين** . رسالة دكتوراة منشورة ، قسم الإعلام ، كلية الآداب ، جامعة الزقازيق ، دار الثقافة ، القاهرة .

٤٥-حافظ ،عبدالله (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **التخصصات النظرية و العلمية في ضوء متطلبات التنمية** . دراسة غير منشورة ، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية رؤى مستقبلية ، وزارة التعليم العالي، الرياض ، ج٢ ، ٢٥-٢٨شوال / ٢٢-٢٥ فبراير .

٤٦-حجازي ، مصطفى (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . **التنشئة المستقبلية و العولمة** . مجلة العلوم الإنسانية ، كلية الآداب و التربية ، جامعة البحرين .

٤٧-حسين ، عبدالفتاح دياب (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) . **إدارة الموارد البشرية مدخل متكامل**. شركة براء ، مصر .

٤٨-الحمادي ، علي (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . **التغيير الذكي** . ط١ ، دار إبن حزم ، بيروت ، لبنان .

٤٩-الحولى ، عليان عبدالله (١٤١٧هـ/١٩٩٨م) . **تعليم المرأة الفلسطينية في برامج تنمية المجتمع المحلي** . دراسة غير منشورة ، المؤتمر السنوى السادس للجمعية المصرية للتربية و الإدارة التعليمية بعنوان : تجارب معاصرة في التربية و التنمية ، دار الفكر العربي و مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ٢٥-٢٧ يناير .

٥٠- الحسينى ، عائشة (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) . **إعداد و تنمية القيادات الإدارية فى قطاع التعليم العالى فى المملكة العربية السعودية** . رسالة دكتوراه منشورة ، دار البيان ، جدة .

٥١-الحسينى ، عائشة أحمد (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) . **تقييم مساهمات المرأة السعودية فى سوق العمل** . دراسة منشورة ، مركز النشر العلمى ، جامعة الملك عبدالعزيز ، جدة .

٥٢-الحقباني ، مفرج بن سعد (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **خريجوا التخصصات النظرية بين البطالة وإعادة التأهيل** . مجلة التدريب و التقنية ، العدد١٨ ، جمادى الآخرة ، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني، الرياض .

٥٣-الخالدي ، خالد بن محمد (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) . **التعليم الفنى التجارى و المتطلبات العصرية لسوق العمل** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤسسة العامة للتعليم الفنى و التدريب المهنى إلى لقاء يوم المهنة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ٢١- ٢٣ / ١١ .

٥٤-الخرابشة ، سليمان أحمد (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) . **الإستثمار فى رأس المال البشرى : التعليم و التدريب فى الأردن ١٩٧٢-١٩٩٤م ، دراسة تحليلية** . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإقتصاد ، الجامعة الأردنية .

٥٥- الخضير ، خضير بن سعود (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) . **التعليم العالى فى المملكة العربية السعودية بين الطموح و الإنجاز** . مكتبة العبيكان ، الرياض .

٥٦- الخطيب ، فاروق (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **خريجوا التخصصات النظرية بين البطالة و إعادة التأهيل** . مجلة التدريب و التقنية ، العدد١٨ ، جمادى الآخرة ، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني، الرياض .

٥٧-الخطيب ، محمد شحات ، و عبدالجواد ، نورالدين محمد ، ومتولى مصطفى محمد (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) . **واقع التنمية و خططها المستقبلية فى دول مجلس التعاون و دور التربية فى تلبية إحتياجاتها** . دراسة منشورة ، المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج .

٥٨-الخطيب ، محمد بن شحات (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **التكامل بين القطاعين الحكومى و الأهلى فى التعليم و التدريب الفنى و المهنى فى ضوء المتغيرات المحلية و الدولية** . دراسة غير منشورة ، الملتقى العلمى للتدريب في القطاع الأهلي بعنوان : صناعة التدريب ، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني ، كلية التقنية ، الرياض ، ٢٩محرم - ٣ صفر .

٥٩-خليل ، عماد الدين (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) . **حول تشكيل العقل المسلم** . ط٥ ، الدار العالمية للكتاب الإسلامي ، الرياض .

٦٠-دار المشرق (١٤٠٧هـ/ ١٩٨٦م) . **المنجد فى اللغة** . بيروت لبنان .

٦١-داغستاني ، عبدالعزيز إسماعيل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **المشروع الوطنى للتوظيف بالقطاع الأهلى** . دراسة غير منشورة ، مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية ، الرياض .

٦٢-داغستاني ، عبدالعزيز (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **خريجوا التخصصات النظرية بين البطالة و إعادة التأهيل** . مجلة التدريب و التقنية ، العدد ١٨ ، جمادى الآخرة ، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني، الرياض .

٦٣-داود ، عزيز حنا (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) . **التعليم المستمر مدى الحياة : و دوره فى تطوير تعليم المرأة العربية** . دراسة منشورة ضمن دراسات حول محو الأمية و تعليم الكبار في الوطن العربي ، ١٩٩٧م ، المكتبة العصرية ، صيدا ، بيروت .

٦٤-دحلان ، عبدالله صادق (١٤٠٨هـ/١٩٨٧م) . **دور الغرف التجارية فى تنمية الموارد البشرية فى دول الخليج** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر الخامس لإدارة الموارد البشرية في دول الخليج ، الإمارات العربية المتحدة ، أبوظبي ، ١٩-٢٢صفر / ١٢-١٥ أكتوبر .

٦٥-الدخيل ، وفيقة (١٤٠٤هـ/١٩٨٣م) . **علاقة التعليم بفرص العمل المتاحة للمرأة السعودية** . مجلة الخدمة المدنية ، العدد٦١ .

٦٦- ديوان الخدمة المدنية . **الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالى ١٤١٩/١٤١٨هـ** . الإدارة العامة للمعلومات .

٦٧- ديوان الخدمة المدنية . **الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالى ١٤١٩/١٤٢٠هـ** . الإدارة العامة للمعلومات .

٦٨-الراوى ، مسارع حسن (١٣٩٨هـ/١٩٧٧م) . **التعليم المستمر مدى الحياة و دوره فى تطوير تعليم المرأة العربية** . دراسة منشورة ضمن دراسات حول محو الأمية و تعليم الكبار في الوطن العربي ، ١٩٩٧م ، المكتبة العصرية ، صيدا ، بيروت .

٦٩-رحمة ، انطوان حبيب (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **أوضاع عمالة خريجي التعليم المعاصر: دراسة مقارنة** . دراسة منشورة ، مجلة العلوم الإجتماعية ، جامعة الكويت ، مجلس النشر العلمي ، المجلد ٢٥ ، ع١، ربيع .

٧٠-رفاعى ، على محمد (١٤٠٧هـ/١٩٨٧م) . **الأساليب الحديثة للتدريب الإدارى** . دراسة منشورة ، المجلة العربية للتدريب ، المجلد ١ ، العدد ١ ، رمضان ، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب ، الرياض .

٧١-الرشيد ، محمد بن أحمد (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) . **التعليم العالي و سوق العمل** . دراسة غيرمنشورة ، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ، رؤى مستقبلية ، وزارة التعليم العالي، الرياض ، ج٤ ، ٢٥-٢٨شوال / ٢٢-٢٥ فبراير .

٧٢-الرشيد ، منى رشيد (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) . **تقييم فعالية التدريب في رفع كفاءة المرأة العاملة ، دراسة استطلاعية عن التدريب النسوى بفرع معهد الإدارة العامة بالمنطقة الغربية فى الفترة (١٤١٣-١٤١٥هـ)** . دراسة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبدالعزيز ، كلية الإقتصاد و الإدارة ، قسم الإدارة العامة .

٧٣-رضوان ، رأفت (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) . **المعلوماتية و الإنترانيت** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى الثانى بعنوان : إعداد الوطن العربي للقرن الحادى و العشرين في ظل ثورة المعلومات ، المركز العربي للدراسات الاستراتيجية ، الإمارات العربية المتحدة ، رأس الخيمة ، ٢٢-٢٤ فبراير .

٧٤-رمضانى ، عبدالله يوسف (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **و جهة نظر إجتماعية حول الشرطة النسائية** . جريدة البلاد ، السنة ٧٠،العدد١٦١٠٧، ٥ جمادى الآخرة/٣ سبتمبر ، جدة .

٧٥-روثويل ، ويليام ج . (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **ماوراء التدريب . أحدث استراتيجيات الإرتقاء بالأداء البشري** . تعريب : علا أحمد ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة .

٧٦-الرئاسة العامة لتعليم البنات . **التقرير السنوي للرئاسة العامة لتعليم البنات للعام الدراسى ١٤١٥هـ، العام المالى ١٤١٥م١٤١٦هـ** . الوكالة المساعدة للتخطيط و التطوير .

٧٧-زكي ، جلال و رضوان ، عبد الحي (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **مستقبل التعليم الهندسي و الحاجة للتطوير** . دراسة غير منشورة ، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية رؤى مستقبلية ، وزارة التعليم العالي، الرياض ، ج١ ، ٢٥-٢٨شوال / ٢٢-٢٥ فبراير .

٧٨-زكي ، رمزي (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) . **أنماط الإنتاج و التوزيع و الإستهلاك السائدة فى الوطن العربى و إنعكاساتها على أوضاع التنمية البشرية** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي ، ط١ ، مركز دراسات الوحدة ، بيروت ، لبنان ، شباط/فبراير .

٧٩-زويلف مهدي و الطراونة ، تحسين (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **منهجية البحث العلمي** . دار الفكر ، بيروت .

٨٠-زيتون ، محيا (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **مستقبل التعليم في الوطن العربى فى ظل استراتيجية إعادة الهيكلة الرأسمالية** . المجلة العربية للتربية ، جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، تونس ، المجلد ١٧ ، العدد ١ ، صفر/ يونية .

٨١-السباعي ، مصطفى (١٤٠٥هـ/١٩٨٥م) . **السيرة النبوية دروس و عبر** . ط٨ ، المكتب الإسلامي ، بيروت ، لبنان .

٨٢-سبنسر ، ليل (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **هندرة الموارد البشرية** . تعريب : خياط ، شمس الدين ، ط١ ، شعاع ، القاهرة .

٨٣-السفلان ، على مشهور (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) . **واقع و مستجدات الفرص الوظيفية فى الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية : دراسة تطبيقية على عدد من خريجي و خريجات جامعة الملك عبد العزيز** . دراسة

منشورة ، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز (الإقتصاد و الإدارة) ، المجلد ٨ ، جامعة الملك عبدالعزيز ، مركز النشر العلمى .

٨٤-سكيلبيك ، مالكوم و كونيل ، هيلين (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) . **إدارة و تمويل التعليم العالي** . ملف مفتوح ، مستقبليات ،مكتب التربية الدولي ، اليونسكو ، مجلد ٣٨ ، العدد ٣ ، سبتمبر .

٨٥-سلام ، حلمى (١٤١٤هـ/١٩٩٥م) . **نقل و تطويع أساليب و تكنولوجيا التدريب المتقدمة للمنطقة العربية** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى الملتقى العربي الأول للتدريب (حول اشكالية التدريب في العالم العربي) ، الجمعية العربية للإدارة ، القاهرة ، مصر .

٨٦-سلامة ، مرسي (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) . **أبعاد المسئولية الاجتماعية لأجهزة التدريب فى ظل المتغيرات السائدة و المتوقعة** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى الثالث للتدريب في الوطن العربي بعنوان : التدريب و فعالية الأداء ، المحور الاستراتيجى لإدارة المستقبل ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة ، ٨-١٠ أكتوبر .

٨٧-السلمي ، على (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) . **تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة فى التدريب** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى الملتقى العربي الأول للتدريب (حول إشكالية التدريب في العالم العربي) ، الجمعية العربية للإدارة ، القاهرة ، مصر .

٨٨-السلمي ، على (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) . **ضمانات فاعلية التدريب** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى الملتقى العربي الأول للتدريب (حول إشكالية التدريب في العالم العربي) ، الجمعية العربية للإدارة ، القاهرة ، مصر .

٨٩-السلمي ، على (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) . **الإدارة العامة فى العالم العربى و تحديات عصر المعلومات** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى الثانى بعنوان : إعداد الوطن العربي للقرن الحادى و العشرين في ظل ثورة المعلومات ، المركز العربي للدراسات الاستراتيجية ، الإمارات العربية المتحدة ، رأس الخيمة ، ٢٢-٢٤ فبراير ، شباط .

٩٠-السلمي ، علي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **إدارة السلوك الإنسانى** . مكتبة الإدارة الجديدة ، دار غريب ، القاهرة .

٩١-السلمي ، على (١٤٢١هـ/٢٠٠٠ م) . **نحو إدارة عربية متفوقة فى مواجهة المتغيرات** . سلسلة التميز الإداري بعنوان : استراتيجيات التغيير و التفكير الإبتكاري ، مركز التميز لعلوم الإدارة و الحاسب ، خبراء شركة وايد سيرفيس للإستشارات .

٩٢-السلمي ، محمد طويلع (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **إنشاء هيئة خاصة لجودة التدريب الأهلي بالمملكة** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى الملتقى العلمى للتدريب في القطاع الأهلي بعنوان : صناعة التدريب ، المؤسسة العامة للتعليم الفنى و التدريب المهنى ، كلية التقنية ، الرياض ، ٢٩محرم-٣صفر .

٩٣-السلمي ، محمد (١٤٢١هـ/ ٢٠٠٠ م) . **التغيير** . سلسلة التميز الإداري بعنوان : استراتيجيات التغيير و التفكير الإبتكاري ، مركز التميز لعلوم الإدارة و الحاسب ، خبراء شركة وايد سيرفيس للإستشارات .

٩٤-السمري ، طلعت (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) . **فنون التدريب و حرفيته** . الإدارة العامة للبحوث و التأليف و الترجمة ، الأزهر الشريف ، ط١ ، القاهرة .

٩٥-الشقاوى ، عبدالرحمن (١٤٠٥هـ/١٩٨٤م) . **التدريب الإدارى للتنمية دراسة لبرامج التدريب الإدارى الإعدادى فى المملكة العربية السعودية** . دراسة دكتوراه منشورة ، إدارة البحوث ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .

٩٦-الشهرانى ، مريم محمد قاسم (١٤١٧هـ/١٩٩٦م) . **مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة فى الوظائف المتاحة و إمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها فى القطاعين العام و الخاص** . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، قسم الإدارة التربوية و التخطيط .

٩٧-الشهراني ، صفية محمد قاسم (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **مستقبل تعليم المرأة السعودية الجامعي فى ضوء متطلبات عصر المعلومات** . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، قسم الإدارة التربوية و التخطيط .

٩٨-شينج ، لوسي (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **العولمة و العمال مدفوعة الأجر للنساء فى آسيا** . المجلة الدولية للعلوم الإجتماعية (عدد خاص عن العولمة) ، العدد ١٦٠ ، يونيو ، اليونسكو ، القاهرة .

٩٩-صابر ، محي الدين (١٣٩٣هـ/١٩٧٢م) . **تعليم المرأة و تدريبها فى علاقتهما بالتنمية القومية** . دراسة منشورة في كتاب : من قضايا التنمية في المجتمع العربي ١٩٨٧م ، ط٢ ،المكتبة العصرية ، صيدا ، بيروت .

١٠٠-الصائغ ، وفاء حسن (١٤٠٨/١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) . **مدى إمكانية تعليم الفتاة السعودية فنياً و تدريبها مهنياً للعمل في المؤسسات النسائية** . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، قسم الإدارة التربوية و التخطيط .

١٠١-الصبان ، مريم سرور (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **التعليم العالى و علاقته بسوق عمل المرأة في مدينة مكة المكرمة : إنموذجاً عن المملكة العربية السعودية** . دراسة غير منشورة ، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، رؤى مستقبلية ، وزارة التعليم العالي، الرياض ، ج٤ ، ٢٥-٢٨شوال / ٢٢-٢٥ فبراير .

١٠٢-الصوفى ، عبدالمجيد (١٤٠٥هـ/١٩٨٤ م) . **التخطيط للتدريب فى برامج التعليم المستمر** . دراسة منشورة ، مجلة التربية المستمرة ، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، مركز تدريب قيادات تعليم الكبار لدول الخليج ، العدد ٩ ، السنة ٤ .

١٠٣- صوفي ، وهيب عبد الفتاح (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **خريجوا التخصصات النظرية بين البطالة و إعادة التأهيل** . مجلة التدريب و التقنية ، العدد١٨ ، جمادى الآخرة ، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني، الرياض .

١٠٤- الطويل ، هاني عبدالرحمن (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **إدارة التربية و السلوك التنظيمي** . دار وائل ، عمان ، الأردن .

١٠٥- الطيب ، حسن أبشر (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) . **الآفاق المستقبلية لفلسفة و أدوار معاهد و مدارس التنمية الإدارية العربية فى ضوء التحديات و التحولات المتسارعة** . دراسة منشورة ، مجلة الإدارة العامة ، الرياض ، معهد الإدارة العامة ، المجلد ٣٥، العدد٤ ، شوال/مارس .

١٠٦- الطيب ، حسن أبشر (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **الإدارة العربية و تحديات القرن القادم** . مجلة الإداري ، معهد الإدارة العامة ، مسقط ، عمان ، السنة ٢١، العدد٧٩ ، ديسمبر .

١٠٧-الطيب ، عبدالله (١٤٠٦هـ/١٩٨٦م) . **البرامج الإعدادية بمعهد الإدارة العامة ، و دورها فى إعداد القوى العاملة و تطويرها** . دراسة منشورة ، مجلة الإدارة العامة ، السنة ٢٥ ، العدد ٥٠ ، شوال / يونيو ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .

١٠٨-علاقي ، مدني عبدالقادر (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) . **إدارة الموارد البشرية المنهج الحديث فى إدارة الأفراد** . مكتبة دار زهران ، جدة .

١٠٩-عامر ، سعيد يس (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) . **الإدارة و نوعية الحياة فى ظل إقتصاديات المعلومات** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى الثالث بعنوان " استراتيجيات التغيير و تطوير منظمات الأعمال "، مركز وايد سيرفيس ، القاهرة .

١١٠-عامر ، سعيد يس (١٤١٥هـ/١٩٩٦م) . **الإستعداد و كيفية تأثر الناس بالتغيير** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى السادس بعنوان " الإدارة في ظلال التغيير "، مركز وايد سيرفيس ، القاهرة .

١١١-عامر ، سعيد يس و شركاه (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **تحديد الإحتياجات التدريبية** . سلسلة التميز الإدارى ، مركز التميز لعلوم الإدارة و الحاسب ، مركز واى سيرفيس للإستشارات و التطوير الإدارى ، مصر .

١١٢-عبدالتواب ،عادل أحمد (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **تجربة وزارة الصناعة و الثروة المعدنية فى مجال الإستثمار البشرى** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى الرابع للتدريب بالوطن العربي بعنوان : التنمية البشرية فن الريادة و التميز ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة ، ٢١-٢٣ أكتوبر .

١١٣-عبدالدايم ، عبدالله (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) . **التربية و التنمية الإنسانية فى الوطن العربى ، استراتيجية تنمية القوى العاملة** . ط١، دار العلم للملايين ، بيروت ، لبنان .

١١٤-عبدالغنى ، خالد (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **استخدام الإنترنت بين الوهم و الحقيقة** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى الرابع للتدريب في الوطن العربي بعنوان: التنمية البشرية فن الريادة و التميز ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة ، ٢١-٢٣ أكتوبر .

١١٥-عبدالفتاح ، كاميليا إبراهيم (١٤٠٤هـ/١٩٨٤م) . **سيكولوجية المرأة العاملة** . دراسة منشورة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان .

١١٦-آل عبدالله ، ابراهيم بن محمد(١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **التعليم و الأمن فى عصر العولمة** . المعرفة ، العدد٥٣ ، شعبان / نوفمبر ، وزارة المعارف ، الرياض .

١١٧-عبدالوهاب ، على محمد (١٤٠١هـ/١٩٨١م) . **التدريب و التطوير مدخل علمى لفاعلية الأفراد و المنظمات** . دراسة منشورة ، إدارة البحوث ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .

١١٨- عبد الهادي ، عائشة (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) . **دور التنظيمات العمالية فى حملية المرأة العاملة فى القطاع غير المنظم** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى ندوة بعنوان: المرأة العاملة العربية في القطاع غير المنظم ، منظمة العمل العربية ، القاهرة ، ٦ ذو الحجة /١١مارس/أذار .

١١٩-عبود ، عبدالعليم محمد (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **التطور فى تقنية المعلومات و أثره على أدوار و مهام شركاء التدريب فى المؤسسات العربية** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى السادس للتدريب في الوطن العربي بعنوان : تدريب 200 عولمة الموارد البشرية العربية الموجة الثالثة للتدريب ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة ، ٢٥-٢٧ أكتوبر .

١٢٠-عبيد ، ماجدة السيد (١٤٢٠هـ/٢٠٠٠م) . **مقدمة فى تأهيل المعاقين** . ط١، دار الصفاء ، عمان ، الأردن .

١٢١-عرب ، عاصم بن طاهر (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) . **إقتصاديات العمل - نظرية عامة -** . ط١ ، عمادة شؤون المكتبات ، جامعة الملك سعود .

١٢٢- العزاز ، عبدالله و يوسف ، السيد (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **التعليم العالى و سوق العمل : منهج مقترح لدراسة مشكلة توظيف العمالة الوطنية** . دراسة غير منشورة ، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، رؤى مستقبلية ، وزارة التعليم العالي، الرياض ، ج١ ، ٢٥-٢٨شوال / ٢٢-٢٥ فبراير .

١٢٣-عزيز ، صبحي خليل (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) . **أصول و تقنيات التدريس و التدريب** ، وزارة التعليم العالى و البحث العلمي ، الجامعة التكنولوجية ،مركز التعريب و النشر ، بغداد .

١٢٤-العساف ، صالح بن حمد (١٤١٦هـ/ ١٩٩٥م) . **المدخل إلى البحث فى العلوم السلوكية** . العبيكان ، الرياض .

١٢٥-العلوي ، هاشم السيد أمين (١٤٠٨هـ/١٩٨٧م) **. الحاجة للتعليم المستمر و دور وسائل الإعلام فى تحقيقه** . التربية المستمرة ، مركز تدريب قيادات تعليم الكبار ، البحرين ، العدد ١٢ ، السنة ٨ .

١٢٦-عويدات ، عبدالله (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **اعداد الطالب لمواجهة القرن الحادى و العشرين** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى ندوة بعنوان : المدرسة الأردنية و تحديات القرن الحادى و العشرين ، مؤسسة عبد الحميد شومان ، المملكة الأردنية الهاشمية ، عمان ، ٢٨-١٠/٢٩ .

١٢٧-عقيلي ، عمر وصفي (١٤١٧هـ/ ١٩٩٦م) . **إدارة القوى العاملة** . دار زهران ، عمان ، الأردن .

١٢٨-الغامدى ، سعيد بن محمد صالح (١٤٢١هـ/٢٠٠١م) . **القيادة التحويلية فى الجامعات السعودية : مدى ممارساتها و إمتلاك خصائصها من قبل القيادات الأكاديمية** . رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، قسم الإدارة التربوية و التخطيط .

١٢٩-الغامدى ، منيرة (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . **واقع المرأة السعودية فى سوق العمل** . رسالة معهد الإدارة ، ملحق إعلامى ، معهد الإدار العامة ، العدد ١٥ ، جمادى الآخرة ، سبتمبر .

١٣٠-غانم ، أحمد محمد (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) . **التربية الإدارية كأحد مداخل تطوير الإدارة فى منظمات المستقبل** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى الثالث للجمعية المصرية للتربية المقارنة و الإدارة التعليمية بعنوان : إدارة التغيير في التربية و إدارته في الوطن العربي ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢١-٢٣ يناير .

١٣١-الغانم ، كلثم علي غانم (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **المرأة و التنمية فى المجتمع القطري : دراسة تحليلية لفرص التنمية البشرية المتاحة للمرأة القطرية** . دراسة منشورة ، مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، العدد ٩٥ ، السنة ٢٤ ، جمادى الآخرة ، رجب، شعبان / أكتوبر ،نوفمبر ، ديسمبر .

١٣٢-غبان ، محروس أحمد إبراهيم (١٤١٢هـ/ ١٩٩٢م) . **التعليم للمهنة و إمكانية الإفادة منه فى تطوير التعليم العام فى المملكة** . دراسة منشورة ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز ، العلوم التربوية ، مجلد ٥ .

١٣٣-غرانت ، جان (١٤٠٩هـ/ ١٩٨٨م) . **المرأة المدير : ما يمكنه أن تقدمه إلى المنظمات** . تعريب / عزة جمال حماد ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد ١٢ ، العدد ٤ ، خريف .

١٣٤- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **السعودة و فرص العمل** . ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الخامس لرجال الأعمال السعوديين ، الرياض ، ٢٨-٣٠ رجب / ٦-٨ نوفمبر .

١٣٥-الغرفة التجارية الصناعية بجدة (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) . **مدى تجاوب برامج التعليم الفنى و التدريب المهنى مع متطلبات التنمية بالمملكة** .

١٣٦-غنيمة ، محمد متولي (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) . **نحو استراتيجية مقترحة لمواجهة بطالة الشباب فى مصر** . دراسة منشورة ضمن سلسلة دراسات بحوث القيمة الإقتصادية للتعليم في الوطن العربي (٣) بعنوان : التربية و العمل و حتمية تطوير سوق العمالة العربية ، ط١ ، جمادى الأولى ، ١٤١٧هـ/ ١٩٩٦م ، الدار المصرية اللبنانية .

١٣٧- غنيمة ، محمد متولي (١٤١٠هـ/١٩٨٩م) . **نحو رؤية جديدة للتعليم و العمالة فى الخليج العربى (مع التركيز على البحرين كدراسة حالة)** . دراسة منشورة ضمن سلسلة دراسات بحوث القيمة الإقتصادية للتعليم في الوطن العربي (٣) بعنوان : التربية و العمل و حتمية تطوير سوق العمالة العربية ، ط١ ، جمادي الأول ١٤١٧هـ/ ١٩٩٦م ، الدار المصرية اللبنانية .

١٣٨-الفانمى ، بدر ، و فقيهي ، عايل ، و العتيبي ، حازم ، و السويهري ، تركى (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **المرأة تطالب القطاعين العام و الخاص بآفاق وظيفية جديدة** . جريدة عكاظ ، السنة ٤١ ، العدد ١١٩٢٣ .

١٣٩-فرحات ، فاروق أحمد (١٤١١هـ/١٩٩١م) . **مدخل النظم فى النشاط التدريبى** .المركز السعودي للتنمية الإدارية [سادمتك] .

١٤٠-فرج ، محمد سمير (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **التدريب ،، و التميز العربى (منظور إدارة الجودة الكلية)** . دراسة غير منشورة مقدمة إلىالمؤتمر السنوى الرابع للتدريب في الوطن العربي بعنوان : التنمية البشرية فن الريادة و التميز ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة ، ٢١-٢٣ أكتوبر .

١٤١-فطاني ، إبتسام محمد (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) . **التخطيط للعليم الفنى قبل الجامعي للبنات فى ضوء متطلبات خطة التنمية الخامسة و حاجات المؤسسات النسائية بالمملكة العربية السعودية** . رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، قسم الإدارة التربوية و التخطيط.

١٤٢-فلويتمان ، فريد (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . **أصول و طبيعة إصلاحات التربية المهنية و التدريب** . ملف مفتوح ، مستقبليات ، مكتب التربية الدولي ، اليونسكو ، مجلد ، ٢٩ ، العدد ١٠٩ ، مارس .

١٤٣-فياتر ، جيرزي (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **التعليم فى القرن الحادي و العشرين** . مركز الإمارت للدراسات و البحوث الاستراتيجية .

١٤٤-فيسوري ، هيب (١٩٩٨م) . **أهمية التعليم العالى فى عالم متغير** . مستقبليات ، جنيف ، سويسرا ، ملف مفتوح (التعليم العالي للقرن الحادى و العشرين) ، المجلد ٣٨ ، العدد ٣، سبتمبر .

١٤٥- القاسمي ، خالد بن محمد (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) . **آفاق إقتصاديات المملكة العربية السعودية مراحل التطور و الخطط الإنتاجية للقرن الحادي و العشرين** . ط١ ، دار الثقافة العربية ، الإمارات العربية المتحدة .

١٤٦-القاضي ، فؤاد (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) . **التغيير في الفكر التنظيمي** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى السادس بعنوان " الإدارة في ظلال التغيير "، مركز وايد سيرفيس ، القاهرة .

١٤٧-القاضي ، فؤاد (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **الاستراتيجيات الرئيسية لإحداث التغيير المخطط** . سلسلة التميز الإدارى و استراتيجيات التغيير و التفكير الإبتكارى ، مركز التميز لعلوم الإدارة و الحاسب ، مركز واى سيرفيس للإستشارات و التطوير الإدارى ، مصر .

١٤٨-القاضي ، فؤاد (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **التغيرات العالمية و المحلية لعام ١٩٩٩م ، فنية و إجتماعية و مؤسسية** . سلسلة التميز الإدارى و استراتيجيات التغيير و التفكير الإبتكارى ، مركز التميز لعلوم الإدارة و الحاسب ، مركز واى سيرفيس للإستشارات و التطوير الإدارى ، مصر .

١٤٩-القبانى ، فيصل محمد ، و العبداللطيف ، عبداللطيف صالح (١٤١٧هـ/١٩٩٧م). **التدريب الإدارى و التوظيف** . دراسة غير منشورة ، يوم المهنة ، معهد الإدارة العامة ، ٢١-١١/٢٣ .

١٥٠-قرم ، جورج (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **عملية إتخاذ القرارات التكنولوجية و الإستثمارية فى المؤسسات المالية الوطنية** . ورقة عمل مقدمة إلىندوة السياسات التكنولوجية في الأقطار العربية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط٢ ، بيروت ، لبنان .

١٥١-القضاة ، خالد (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) . **التقنيات الحديثة و إنعكاساتها الإقتصادية و الإجتماعية و النفسية و البيئية** . ط١ ، دار البازوري العلمية ، عمان ، مسقط .

١٥٢-كاسترو ، كلوديو دى مورا (١٩٩٩م) . **التدريب المهنى و الفنى : تصحيح السياق** . ملف مفتوح، مستقبليات ، مكتب التربية الدولي ، اليونسكو ، مجلد ، ٢٩ ، العدد ١٠٩ ، مارس .

١٥٣-كامل ، عمر بن عبداالله (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **تخطيط التعليم العالى فى المملكة فى ضوء إحتياجات سوق العمل** . دراسة غير منشورة ، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، رؤى مستقبلية ، وزارة التعليم العالي، الرياض ، ج٤ ، ٢٥-٢٨شوال / ٢٢-٢٥ فبراير .

١٥٤-كامل ، مصطفى مصطفى (١٤١٥هـ/١٩٩٤م) . **إدارة الموارد البشرية . دراسات فى الإتجاهات الحديثة فى الإدارة** . الشركة العربية ، مصر .

١٥٥- الكثيري ، محمد (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **خريجوا التخصصات النظرية بين البطالة و إعادة التأهيل** . مجلة التدريب و التقنية ، العدد١٨ ، جمادى الآخرة ، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني، الرياض .

١٥٦-كوك ، مارشال (د.ن) . **التدريب الفعال** . تعريب : أنترناشونال أيديز هوم انكوربوريتد ، بيت الأفكار الدولية ، الرياض .

١٥٧-الكيلانى ، ماجد عرسان (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **التربية و التجديد و تنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر** . ط١ ، مؤسسة الريان ، بيروت .

١٥٨- كينيليف ، فلاديميرج (١٩٩٧م) . **التربية و الحضارة** . مستقبليات ، مكتب التربية الدولي ، جننيف ، سويسرا ، المجلد ١٧ ، العدد ٣ ، سبتمبر .

١٥٩-لآل ، زكريا يحي (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **مراكز التدريب الأهلية** . جريدة عكاظ ، السنة ٤٠ ، العدد١١٧٧٠ .

١٦٠-ماضي ، محمد إبراهيم (١٤١٥هـ/١٩٩٥م) . **عمل المرأة تأصيل شرعى و رؤية واقعية** . الدعوة ، الرياض ، العدد ١٤٨٥ ، ٢٩ شوال / ٣٠ مارس .

١٦١-ماهر ، أحمد (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) . **إدارة الموارد البشرية** . ط٥ . مركز التنمية الإدارية . جامعة الإسكندرية .

١٦٢-مبارك ، عبدالحكيم موسي (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **العقبات التى تواجه التدريب فى القطاع الخاص** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى الملتقى العلمى للتدريب في القطاع الأهلي بعنوان : صناعة التدريب ، المؤسسة العامة للتعليم الفنى و التدريب المهنى ، كلية التقنية ، الرياض ، ٢٩محرم - ٣ صفر .

١٦٣-محمد ، داود ماهر (١٤٠٩هـ/١٩٨٨م) . **التعليم المستمر** . وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، جامعة الموصل ، كلية التربية ، قسم العلوم التربوية و النفسية .

١٦٤-محمد ، شكرى عباس و غنيمة ، محمد و آخرون (١٤٠٦هـ/١٩٨٥م) . **التنمية و العمالة و التعليم فى مصر** . دراسة منشورة ضمن سلسلة دراسات بحوث القيمة الإقتصادية للتعليم في الوطن العربي (٣) بعنوان : التربية و العمل و حتمية تطوير سوق العمالة العربية ، ط١ ، جمادي الأول ١٤١٧هـ/ ١٩٩٦م ، الدار المصرية اللبنانية .

١٦٥-مرسي ، محمد منير (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **الإتجاهات الحديثة فى تعليم الكبار** . ط١، عالم الكتب، القاهرة .

١٦٦-مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) . **التعليم و التدريب فى التسعنيات متطلبات و استراتيجيات الدول النامية** . دراسة منشورة ، تعريب الأغبري ، عبد الصمد و آل مشرف ، فريدة ، ط١ ، دار النهضة العربية ، بيروت .

١٦٧-المركز القومي للبحوث (١٤١٦هـ/١٩٩٦م) .**مؤتمر دور التدريب في تنمية القدرات التكنولوجية**. منظمة العمل بالتعاون مع معهد التخطيط بالكويت ، القاهرة ، ١٨-٢٠ مارس .

١٦٨-مصطفى ، أحمد سيد (١٤١٣هـ/١٩٩٢م) . **الأبعاد الثقافية السلوكية لتهيئة الموارد البشرية اللازمة للتغيير** . ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوى الثاني بعنوان : استراتيجيات التغيير و تطوير منظمات الأعمال . وايد سيرفيس للإستشارات و التطوير الإداري ، القاهرة .

١٦٩-مصطفى ، أحمد سيد (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) . **الهدم الخلاق .** دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى السادس بعنوان : الإدارة في ظلال التغيير. وايد سيرفيس للإستشارات و التطوير الإداري ، القاهرة .

١٧٠-مصطفى ، أحمد سيد (١٤١٨هـ/ ١٩٩٨م) . **إنعكاسات التكنولوجيا على العنصر البشري فى المنظمات العربية** . آفاق إقتصادية ، المجلد ١٩ ، العدد ٧٣ .

١٧١-مصطفى ، عبدالعزيز (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) . **التوجهات الحديثة فى إدارة الموارد البشرية و أثرها على التدريب** . دراسة غير منشورة مقدمة إلىالملتقى العربي الأول للتدريب (اشكالية التدريب في العالم العربي) ، الجمعية العربية للإدارة ، القاهرة ، مصر .

١٧٢-مصطفى ، نعيم محمد (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) . **استراتجيات المسار الوظيفى و التطوير المهنى بلتطبيق على (شركتى بترول بلاعيم و خالده للبترول)** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوي الثاني للتدريب في الوطن العربي بعنوان : إستراتيجيات الإستثمار البشري . مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة ، ٢٤-٢٦ أكتوبر .

١٧٣-مطاوع ، إبراهيم عصمت (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **التجديد التربوى ، أوراق عربية و عالمية** . ط١ ، دار الفكر العربي ، القاهرة .

١٧٤-معهد الإدارة العامة (١٤٠٧هـ/١٩٨٦م) . **ندوة التدريب و أهميته فى رفع كفاءة المرأة العاملة** . معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ٢٣-٢٥ محرم .

١٧٥-منصور ، أحمد منصور (١٩٧٥م) . **القوى العاملة و تخطيط و ظائفها و تقويم أدائها** . وكالة المطبوعات ، الكويت .

١٧٦-منصور ، خالد علي (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) . **إدارة التغيير استراتيجية مقترحة لتطوير إدارة التعليم فى المملكة العربية السعودية** . دراسة غير منشورة ، المؤتمر السنوى الثالث للجمعية المصرية للتربية المقارنة و الإدارة التعليمية بعنوان : إدارة التغيير في التربية و إدارته في الوطن العربي ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢١-٢٣ يناير .

١٧٧-منظمة العمل العربية ، و المعهد العربي للتخطيط (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) . **ندوة : تنظيم و نمذجة أسواق العمل العربية و ديناميكية اليد العاملة فى البلدان العربية** . القاهرة ، ٢٦-٢٨ مايو .

١٧٨-المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم (١٤١٦هـ/١٩٩٧م) . **مناهج التعليم التقنى و الفنى فى الوطن العربى و سبل تطويرها** . إدارة التربية ، تونس .

١٧٩-الناصر ، فهد عبدالرحمن (١٤٢٠هـ/١٩٩٩م) . **دور المنظمات العالمية - الاقليمية فى عولمة الموارد البشرية** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوى السادس للتدريب في الوطن العربي بعنوان : تدريب 200 عولمة الموارد البشرية العربية الموجة الثالثة للتدريب ، مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة ، ٢٥-٢٧ أكتوبر .

١٨٠-النجار ، فريد (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) . **إدارة وظائف الأفراد و تنمية الموارد البشرية (رؤى جديدة فى إدارة و محاسبة الأصول البشرية)** . مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية .

١٨١-النظامي ، إبراهيم حسين (١٤٠٣هـ/١٩٨٢م) . **الدراسة بالمراسلة كأسلوب تدريبي** . دراسة منشورة ، مجلة الإداري ، السنة ٤ ، العدد ١٠ ، سبتمبر ، معهد الإدارة العامة ، مسقط ، سلطنة عمان .

١٨٢-النعيم ، موضى (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) . **كيف نوجه خريجات الثانوية العامة للتخصصات وفقاً لاحتياجات سوق العمل** . ورقة عمل مقدمة إلىندوة واقع و مستقبل العمل للمرأة ، جمعية الإقتصاد السعودى (اللجنة النسائية) و جمعية النهضة النسائية الخيرية (لجنة الثقافة و الفنون التشكيلية) ، الرياض ، ٦ مايو .

١٨٣- نصار ، عامر (١٤١٦هـ/١٩٩٥م) . **صناعة المسار التعليمي** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى المؤتمر السنوي الثاني للتدريب في الوطن العربي بعنوان : إستراتيجيات الإستثمار البشري . مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك] ، القاهرة ، ٢٤-٢٦ أكتوبر .

١٨٤-نوفل ، محمد نبيل (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **رؤى المستقبل : المجتمع و التعليم فى القرن الحادى و العشرين (المنظور العالمى و المنظور العربى)** . المجلة العربية للتربية ، المنظمة العربية للتربية ، تونس ، المجلد ١٧ ، العدد ١ ، صفر / يونية .

١٨٥-هاشم ، أحمد عمر (١٤١٤هـ/١٩٩٣م) . **رأى الدين فى التغيير** . ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوى الثالث بعنوان " استراتيجيات التغيير و تطوير منظمات الأعمال "، مركز وايد سيرفيس ، القاهرة .

١٨٦-هامر ، مايكل (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . **نتائج إعادة الهندسة الكيفية التى تغير بها المنظمة المتمركزة حول العمليات العمل و الحياة** . سلسلة آفاق الإدارة و الأعمال ، ط١ ، آفاق الابداع ، الرياض .

١٨٧- الهزاع ، عبدالعزيز بن محمد (١٤٢١هـ/٢٠٠٠م) . **خريجوا التخصصات النظرية بين البطالة و إعادة التأهيل** . مجلة التدريب و التقنية ، العدد١٨ ، جمادى الآخرة ، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني، الرياض .

١٨٨-هلال ، محمد عبدالغني حسين (١٤١٨هـ/١٩٩٨/١٩٩٩م) . **مهارات تعليم الكبار** . مركز تطوير الأداء و التنمية ، ط٣ ، مصر .

١٨٩-هلال ، محمد عبدالغني حسين (١٤١٩هـ/١٩٩٩/٢٠٠٠م) . **مهارات تحديث و نقل الخبرة** . ط١ ، مركز تطوير الأداء و التنمية ، مصر .

١٩٠-الهندى ، وحيد أحمد (١٤١٤هـ/ ١٩٩٣م) . **واقع التدريب فى المؤسسات العامة فى المملكة العربية السعودية** . دراسة منشورة ، مجلة الإدارة العامة ، العدد ٧٩ ، السنة ٣٣ ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .

١٩١-هيجان ، عبد الرحمن (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **التدريب الإدارى النسائى : مداخل تطويرية لتعزيز الأدوار القيادية للنساء فى منظمات الأعمال العربية** . دراسة منشورة ، مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية ، السنة ٢٢، العدد ٩١ ، يناير،فبراير ،مارس/ شوال ، ذو الحجة ، ذو القعدة .

١٩٢-هيجان ، عبد الرحمن (١٤١٩هـ/١٩٩٨م) . **التطوير الذاتى كمنهج لتدريب القيادات الأمنية فى العالم العربى** . دراسة منشورة ، المجلة العربية للدراسات الأمنية و التدريب ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، ع ٢٥ ، محرم .

١٩٣-وزارة التخطيط ، **خطة التنمية الخامسة (١٤١١-١٤١٥هـ)** . الرياض .

١٩٤-وزارة التخطيط . **خطة التنمية السادسة (١٤١٦-١٤٢٠هـ)** . الرياض .

١٩٥-وزارة التخطيط . **خطة التنمية السابعة (١٤٢١-١٤٢٥هـ)** . الرياض .

١٩٦-وزارة التخطيط ، **نشرة التوظيف و الأجور (١٤١٧هـ)** ، مصلحة الإحصاءات العامة ، الإحصاءات الإجتماعية ، الرياض .

١٩٧-وزارة التخطيط ، **النتائج التفصيلية لتعداد ١٤١٣هـ** ، مصلحة الإحصاءات العامة . ١٤١٢م١٤١٣هـ/١٩٩٢م ، الرياض .

١٩٨-وزارة التعليم العالي . **إحصاءات التعليم العالي للعام الدراسي ١٤١٥/١٤١٦هـ** . الإدارة العامة للدراسات و المعلومات ، الرياض .

١٩٩- وزارة المالية و الإقتصاد الوطني (١٣٨٩هـ) . **نظام العمل و العمال بالمملكة** . ط٦ ، الرياض .

٢٠٠-الوكالة المساعدة للإعداد التربوي في الرئاسة العامة لتعليم البنات(١٤١٨هـ/١٩٩٨م) . **نماذج مقترحة لتوسيع قاعدة التعليم العالي** . دراسة غير منشورة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية رؤى مستقبلية ، وزارة التعليم العالي، الرياض ، ج٢، ٢٥-٢٨شوال / ٢٢-٢٥ فبراير .

٢٠١- ياغي ، محمد عبدالفتاح (١٤٠٦هـ/ ١٩٨٦م) . **التدريب الإداري بين النظرية و التطبيق** . جامعة الملك سعود ، الرياض .

٢٠٢ -اليحي ، أحمد بن حمد (١٤١٨هـ/١٩٩٧م) . **توطين الوظائف و إتجاهات العمل** . مطابع التقنية للأوفست ، الرياض .

٢٠٣-يسين ، السيد (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) . **موقع الوطن العربى من " الموجة الثالثة "** . ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوى الثالث للمركز العربي للدراسات الاستراتيجية بعنوان : إعداد الوطن العربي للقرن الحادى و العشرين في ظل ثورة المعلومات ، الإمارات ، رأس الخيمة ، ٢٢-٢٤ ، فبراير ، شباط .

٢٠٤-يونج ، كيوخ (١٤١٩هـ/١٩٩٩م) . **التكيف الهيكلى و التعليم الفنى فى جمهورية كوريا** . ملف مفتوح ، مستقبليات ، مكتب التربية الدولي ، اليونسكو ، مجلد ، ٢٩ ، العدد ١٠٩ ، مارس .

المـراجــع الأجنبيـــــــة

1- Beeby , E.(1960) . **Educational Aims and Contents of Instuction ، In : Issays on World Education** . Oxford University Press ، N.Y.

2- Beel , Lorraine R. (1998) . **schooling Trajectories: Patterns Of Women's Education and Training In Early Mid-Life (Midlife, Audlt Students , Formal Education, Occupational Training** . Duke University .

3- Cantwell , Steve (1993) . **Multimedia Trainsforms Union Pacific's Trainig Strategy** . Tech Trends , November/ December .

4- Bordoloi, Sanjeev K (1998) . **Flexility , Adaptability and Efficienceyin Dynamic Manufacturing Systems (Knowledge Management)** . The University Of Texas At Austin .

5- Edling , Walter (1991) . **Transformations - Techal Literacy Training , Retrainig For Technology , Tech Prep Bridge Program** . American Vocational Association , Los Anglwes , California , December.

6- Gebert , Beverly (1990) . **Goodbye Classrooms** .Trainig 27، January.

7- Goldstein, Harold & Fraser Bryna Shore (1985) . **Training For Work in The Computer Age : How Workes who Use Computers Get Their Traington** .Washinrton , D.C : National Commission for Emploment Policy .

8- Hall, Douglas (1976). **Careers In Organization** Scott , Foresman & Com .

9- Jrodahi, Gregory (1991) . **Home Sweet Office** . Insurance Review , January.

10- John, Maanen (1977).**Boundary Crossing : Major Strategies Of Organizatioal Socialization And Their Consequnces** . M،I،T.

11- Kenddedy, Donald (1997) . **Academic Duty** . Harvard University Press .

12- Kosky , Vaiere & Audette , Evgeene & Aulem , Anne . **Transforming Training : Education In The Virtual Classroom** .

13- Nalder , Susan (1991) . **The relevance Of Transformation Learning Theory To Primary Health Care Managent Training For Physician** . Columbia University Teachers College .

14- Peters , Tom (1988) . **Thriving On Chaos** .

15- Raynolds , Peter (1997) . **On Taming the Evaluation Monster : Toward Holistic Assessments of Transformational Training Effects** . Simulation & Gaming , Vol.28 No . 3 , September .

16- Roberts, Doralyn R (1995) . **<u>Astudy Of The processes Of Transformation In Preservice English Teachers " Conceptions Of Teaching And Learning</u>** . State University Of New York At Albany

الفصل الخامس

خلاصة النتائج و التوصيات

*** نتائج الدراسة العامة**
*** نتائج الدراسة الخاصة بالنمط المساري**
*** نتائج الدراسة الخاصة بالنمط التنموي**
*** التوصيات و آليات العمل**
*** مقترحات الدراسة**

ملخص نـتـائـج الـدراســـة

أ- النتائج العامة :

لقد خرجت الباحثة من هذه الدراسة بعدة نتائج من أهمها :

١-إتفق أفراد عينة الدراسة على أهمية التدريب التحويلي (المساري) الذى يسعى لتغيير مجال التأهيل و (التنموي) الذى يسعى لتغيير نوعية التأهيل لسوق العمل النسائي بالمملكة العربية السعودية .

٢-أكدت أفراد عينة الدراسة فاعلية دور التدريب التحويلي بصفة عامة في سوق العمل النسائي.

٣-رأت عينة الدراسة أن يهتم التدريب التحويلي بصفة عامة بالفئة التى لا تعمل من النساء و الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل ، على أن يهتم التدريب الذى يسعى لتغيير مجال التأهيل بالإضافة إلى ذلك بالنساء اللاتي مازلن في دراستهن الجامعية .

٤-وجهت أفراد عينة الدراسة مسؤولية تنفيذ التدريب التحويلي الذى يسعى لتغيير مجال التأهيل إلى معاهد و مراكز التدريب ، و مسؤولية تنفيذ التدريب التحويلي الذى يسعى لتغيير نوعية التأهيل إلى الجامعات و مؤسسات التعليم العالي ، و معاهد و مراكز التدريب ، و جهات العمل بصورة مشتركة.

٥-الأسباب التى إتفق عليها أفراد عينة الدراسة للأخذ بالتدريب التحويلي الذى يسعى لتغيير مجال التأهيل ترجع إلىعامل متصدر هو "تحقيق مبدأ التكافؤ بين العمالة النسائية المواطنة و مجالات العمل القائمة أو المستحدثة"، بينما الأسباب التى إتفق عليها عينة الدراسة للأخذ بالتدريب التحويلي

الذى يسعى لتغيير مجال التأهيل ترجع إلى عامل متصدر هو "تحقيق مبدأ التكافؤ بين العمالة النسائية عموماً و حاجات العمل العصرية".

٦-إن البدائل التدريبية لمؤسسات العمل من وجهة نظر عينة الدراسة يمكن أن تتجه لأي من نمطي التدريب التحويلي الذى يسعى أحدهما لتغيير مجال ماسبق من تأهيل و يسعى الأخر لتغيير نوعية التأهيل .

٧-أبرز المبررات التى تدفع مؤسسات العمل للأخذ بأي من نمطي التدريب التحويلي أو بأحدهما في سوق العمل النسائي المحلي هي تلك التى تتعلق بظاهرة إختلال توازن العرض و الطلب بالنسبة للمجالات الوظيفية في سوق العمل النسائي، و المبررات التى تعلقت بالمتطلبات الوظيفية الجديدة لسمات العمالة و المنعكسة عن تغيرات طبيعة العمل و ممارساته .

٨-إن المؤسسات التربوية و التعليمية من وجهة نظر عينة الدراسة لم تفضل نمط التدريب التحويلي الذى يسعى لتحديث و تطوير ما سبق من تأهيل على نمط التدريب التحويلي الذى يسعى لتغيير مجال التأهيل .

٩-أبرز ما يدفع المؤسسات التربوية للأخذ بأي من النمطين أو بأحدهما هي تلك المبررات التى تظهر ضعف و خلل في عدد من جوانب الممارسات التربوية التى تتم داخل المؤسسات التربوية و التعليمية ، و ما أظهر النمو في أعداد الخريجات الراغبات الإلتحاق بسوق العمل .

١٠-إن قوى العمل النسائي بالمملكة من وجهة نظر عينة الدراسة تفضل التدريب التحويلي الذى يسعى لتحسين نوعية التدريب الذى تمتلكه على التدريب التحويلي الذى يسعى لتغيير مجال هذا التدريب .

١١-أبرز مبررات قوى العمل النسائي للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي التى أشارت إليها المبررات القوية في إختيارات عينة الدراسة عادت إلى دوافع مالية و مهنية و شخصية .

١٢-أبرز أهداف التدريب التحويلي من وجهة نظر عينة الدراسة للأخذ بأي من النمطين أو بأحدهما هي تلك الأهداف التى تحقق أغراض تعليمية تعزز ممارسات الإعداد الأولي للعمالة النسائية و تمكنها من التفاعل مع مستقبلها الوظيفي ، و الأهداف التى تسعى لدعم الخبرة و المهارات التحويلية لديها ، و كذلك بعض الأهداف التى تخدم أغراضاً إجتماعية .

١٣- إتفق أفراد عينة الدراسة على أهمية آليات التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي المحلي في ضوء النمط المساري و التنموي ، حالياً و مستقبلاً .

١٤- إن الظروف القائمة و المستقبلية -من وجهة نظرعينة الدراسة- تدعم بشكل أكبر آليات التدريب التحويلي التى تمارس في بيئة تعليمية عن الآليات التى تمارس في بيئة العمل .

١٥- إن الظروف القائمة و المستقبلية -من وجهة نظرعينة الدراسة- لم تدعم بشكل أكبر آليات التدريب التحويلي التى يأخذ بها بعد ممارسة العمل أو أثناءه .

١٦- يرى أفراد عينة الدراسة أن إمكانيات المستقبل تعطى مدى أوسع لآليات تنفيذ و تطبيق التدريب التحويلي من الحاضر .

١٧-أفضل آليات التدريب التحويلي البارزة في نظر عينة الدراسة هي الآليات التى توفر للمتدربة سياق تدريبى يقوم على مبدأ الشمولية في الإعداد ، و الآليات التى توفر سياق تدريبى متحرر من قيود الزمان و المكان و التشريعات و الآليات التى توفر سياق تدريبى يهتم بالخبرة العملية ، و آلية تجديد برامج بعض التخصصات القائمة لتصبح أكثر معاصرة و واقعية .

١٨-أن الفروق بين إستجابات أفراد عينة النمط المساري ظهرت مع متغير الجنس حول مبررات مؤسسات العمل ، ومبررات قوى العمل ، و أهداف التدريب التحويلي ، و آلياته في ظل الظروف القائمة ، و مع متغير الرتبة العلمية حول آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة .

١٩-أن الفروق بين إستجابات أفراد عينة النمط التنموي ظهرت مع متغير الجنس حول مبررات مؤسسات التربوية و التعليمية ، ومبررات قوى العمل ، و أهداف التدريب التحويلي ، و آلياته في ظل الظروف القائمة و المستقبلية . و مع متغير المؤهل العلمي حول آليات التدريب التحويلي في ظل الظروف القائمة ، و مع متغير الرتبة العلمية حول أهداف التدريب التحويلي و آلياته في ظل الظروف القائمة .

٢٠-إن الإختلاف بين آراء أصحاب النمط المساري و النمط التنموي ظهر حول فاعلية التدريب التحويلي ، و حول أحد مبررات منشآت الأعمال للأخذ بفلسفة التدريب التحويلي هو "ترشيد فائض

العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية "، و كذلك حول آلية من آليات التدريب التحويلي في ظل ظروف المستقبل هي" التوجه نحو التدريب عن طريق الملازمة و المصاحبة و التلمذة " .

ب- النتائج الخاصة بالنمط المساري :

أولاً : حول موقف عينة الدراسة من الأخذ بنمط التدريب التحويلي في سوق العمل النسائي المحلي أظهرت الدراسة النتائج التالية :

١- التأكيد على فاعلية دوره في سوق العمل النسائي بالمملكة العربية السعودية حيث بلغت نسبة التأييد (٥، ٩٥%) منها (٥، ٤٥%) لتأكيد الفاعلية العالية له .
٢-أن يهتم بالنساء الاتي مازلن في دراستهن الجامعية ، ثم بالفئة التى تعمل من النساء و الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل .
٣- تحمل مسؤولية تنفيذ برامجه معاهد و مراكز التدريب .
٤- يرجع أسباب الأخذ به إلى "تحقيق مبدأ التكافؤ بين العمالة النسائية و مجالات العمل القائمة أو المستحدثة" .

ثانياً: حول أبرز مبررات الأخذ بنمط التدريب التحويلي المساري أظهرت نتائج الدراسة المبررات التالية :

أ- أبرز مبررات مؤسسات العمل في سوق العمل النسائي المحلي :

١- التطور المستمر في مختلف العلوم .
٢- ندرة الأيدي العاملة النسائية الوطنية في بعض المجالات الوظيفية .
٣- الحاجة إلى تنمية الكوادر الإدارية النسائية .
٤- ديناميكية العرض والطلب على المهن .
٥- تحول الوظائف من وظائف بسيطة إلى وظائف مركبة تتطلب عدة مهارات .
٦- ترشيد فائض العمالة النسائية في بعض المجالات الوظيفية .
٧- إعادة تشكيل خبرة و ثقافة العاملات لتتلاءم مع متطلبات أدوارهن الوظيفية في العصر الجديد .
٨- التغير المستمر في المهارات المطلوبة في سوق العمل النسائي .
٩- الحاجة إلى عمالة نسائية متعددة المهارات .
١٠- الحاجة المستقبلية إلىالعمالة النسائية ذات المهارات الحديثة المتناغمة مع متطلبات عصر المعرفة .

ب -أبرز مبررات المؤسسات التربوية و التعليمية المحلية :

١- زيادة عدد الخريجات في تخصصات ليس لها علاقة بسوق العمل .
٢- قلة تنوع برامج التعليم و التدريب القائمة .
٣- عجز برامج التعليم عن تزويد الخريجات بمهارات العمل المطلوبة .
٤- قلة توفر تخصصات مهنية متاحة للمرأة في مؤسسات التعليم القائمة و التى تشتد الحاجة إليها.
٥- التركيز على إعداد الخريجات في تخصصات معرفية ضيقة .
٦- زيادة عدد خريجات مؤسسات التعليم الراغبات في الإلتحاق بسوق العمل .
٧- قلة مرونة برامج التدريب في المؤسسات التعليمية وانخفاض سرعة تكيفها مع متطلبات سوق العمل .
٨- عجز المؤسسات التعليميةعن ملاحقة متطلبات أداء الأعمال التى تشهد تحولات سريعة .

جـ -أبرز مبررات قوى العمل النسائية :

١- حاجة العمالة النسائية تعلم مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية .
٢- حاجة المرأة إلى توظيف كل طاقاتها الإبداعية لتحقيق النجاح المأمول .
٣- حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقى الوظيفي .

٤- رغبة العمالة النسائية في إغتنام الفرص المتاحة في سوق العمل لزيادة الدخل .
٥- رغبة العمالة النسائية في ربط مجال التعليم بمجال العمل .

ثالثاً : حول أهم أهداف نمط التدريب التحويلي المساري أظهرت نتائج الدراسة الأهداف التالية :

١- المساهمة في تحقيق نوع من التوافق بين مخرجات نظم التعليم و إحتياجات سوق العمل .
٢- توفير فرص للنمو و التطور المهني المستمر للعمالة النسائية .
٣- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة .

٤- تفعيل جهود توظيف المرأة السعودية محلياً .
٥- تمكين المرأة السعودية من مسايرة متطلبات سوق عمل مختلف المجالات .
٦- المساهمة في تحقيق التشغيل الكامل لقوة العمل النسائية الوطنية .
٧- التخلص من ظاهرة الهدر الوظيفي في المورد البشري النسائي .
٨- تدريب المرأة على المهارات الإبداعية التى تساعدها على التجديد المهني .
٩- إعداد المراة في مجال علوم عصرية تتفق مع مبادىء الشريعة الاسلامية .
١٠- إعادة تأهيل المرأة السعودية ثقافياً حسب المتغيرات الثقافية في إطار إسلامي .

ثالثاً : حول أفضل آليات تنفيذ نمط التدريب التحويلي المساري في ظل الظروف القائمة أظهرت نتائج الدراسة الآليات التالية :

١- المزاوجة بين التعليم و التدريب .
٢- إستحداث برامج للتعليم المستمر .
٣- التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .
٤- تجديد برامج بعض التخصصات لتصبح أكثر معاصرة وواقعية .
٥- إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .
٦- إستحداث برامج للتدريب التعاونى .
٧- إستحداث برامج للتدريب عن بعد .
٨- إستحداث برامج للتدريب الذاتي .

و في ظل المستقبل أضافة النتائج الآليات التالية :

- طرح برامج تزود الدارسة بقاعدة عريضة من المعرفة .
- إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص .

جـ- النتائج الخاصة بالنمط التنموي :

أولاً: حول موقف عينة الدراسة من الأخذ بنمط التدريب التحويلي التنموي في سوق العمل النسائي المحلي أظهرت الدراسة النتائج التالية :

١- التأكيد على فاعلية دوره في سوق العمل النسائي بالمملكة العربية السعودية حيث بلغت نسبة التأييد (٩٧،٤%) منها (٧٧،٦%) لتأكيد الفاعلية العالية له .
٢- عليه أن يهتم بالفئة التى لا تعمل من النساء ثم الفئة التى تحمل شهادات جامعية و لا يوجد لها فرص عمل .
٣- تحمل مسؤولية تنفيذ برامجه للجامعات و مؤسسات التعليم العالي و معاهد و مراكز التدريب و جهات العمل بصورة مشتركة .
٤- ترجع أسباب الأخذ به إلى " تحقيق مبدأ التكافؤ بين العمالة النسائية عموماً و حاجات العمل العصرية " .

ثانياً: حول أبرز مبررات الأخذ بنمط التدريب التحويلي التنموي أظهرت الدراسة المبررات التالية :

أ - أبرز مبررات مؤسسات العمل في سوق العمل النسائي المحلي :

١- الحاجة إلى تنمية الكوادر الإدارية النسائية .
٢- ندرة الأيدي العاملة النسائية الوطنية في بعض المجالات الوظيفية.
٣- التطور المستمر فيمختلف العلوم .
٤- الحاجة المستقبلية إلى العمالة النسائية ذات المهارات الحديثة المتناغمة مع متطلبات عصر المعرفة .
٥- إعادة تشكيل خبرة و ثقافة العاملات لتتلاءم مع متطلبات أدوارهن الوظيفية في العصر الجديد .
٦- ديناميكية العرض والطلب على المهن .
٧- الحاجة إلى عمالة نسائية متعددة المهارات .
٨- التغير المستمر في المهارات المطلوبة في سوق العمل النسائي .
٩- تحول الوظائف من وظائف بسيطة إلى وظائف مركبة تتطلب عدة مهارات .

ب- أبرز مبررات مؤسسات التربوية و التعليمية المحلية :

١- زيادة عدد الخريجات في تخصصات ليس لها علاقة بسوق العمل .
٢- قلة توفر تخصصات مهنية متاحة للمرأة في مؤسسات التعليم القائمة و التى تشتد الحاجة إليها.
٣- قلة تنوع برامج التعليم و التدريب القائمة .
٤- زيادة عدد خريجات مؤسسات التعليم الراغبات في الإلتحاق بسوق العمل .
٥- عجز برامج التعليم عن تزويد الخريجات بمهارات العمل المطلوبة .
٦- قلة مرونة برامج التدريب في المؤسسات التعليمية وانخفاض سرعة تكيفها مع متطلبات سوق العمل .
٧- التركيز على إعداد الخريجات في تخصصات معرفية ضيقة .
٨- عجز المؤسسات التعليمية عن ملاحقة متطلبات أداء الأعمال التى تشهد تحولات سريعة .

جـ- أبرز مبررات قوى العمل النسائية :

١- حاجة العمالة النسائية تعلم مهارات عمل لا تؤهلهن لها المؤسسات الأكاديمية .
٢- حاجة المرأة إلى توظيف كل طاقاتها الإبداعية لتحقيق النجاح المأمول .
٣- حاجة العمالة النسائية إلى مسايرة التحولات المستقبلية في طبيعة عملها و مجاله .
٤- رغبة العمالة النسائية في ربط مجال التعليم بمجال العمل .
٥- حاجة قوى العمل النسائي تحقيق الترقى الوظيفي .
٦- حاجة قوى العمل النسائية إلى تجديد خبراتهن .
٧- رغبة العمالة النسائية بإغتنام الفرص المتاحة في سوق العمل لزيادة الدخل .
٨- حاجة العمالة النسائية إلى تنويع مهارات أداء العمل .
٩- حاجة المرأة العاملة إلى مواجهة التغيرات في طموحاتها الفردية نحو مجال عملها تبعا لمتطلبات سوق العمل .
١٠- رغبة المرأة العاملة إلى تطوير قدراتها و مهاراتها الوظيفية وفق متطلبات اسواق العمل .

ثالثاً: حول أهم أهداف التدريب التحويلي التنموي أظهرت نتائج الدراسة الأهداف التالية :

١- المساهمة في تحقيق نوع من التوافق بين مخرجات نظم التعليم و إحتياجات سوق العمل .
٢- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة .
٣- تمكين المرأة السعودية من مسايرة متطلبات سوق عمل مختلف المجالات .

٤- توفير فرص للنمو و التطور المهني المستمر للعمالة النسائية .
٥- المساهمة في تحقيق التشغيل الكامل لقوة العمل النسائية الوطنية .
٦- تدريب المرأة على المهارات الإبداعية التى تساعدها على التجديد المهني .
٧- تفعيل جهود توظيف المرأة السعودية محلياً .
٨- إعداد المراة في مجال علوم عصرية تتفق مع مبادىء الشريعة الاسلامية .
٩- إعادة تأهيل المرأة السعودية ثقافياً حسب المتغيرات الثقافية في إطار إسلامي .
١٠- تزويد قوى العمل النسائية بمهارات التكيف مع تقلبات سوق العمل .
١١- التخلص من ظاهرة الهدر الوظيفي في المورد البشري النسائي .
١٢- توفير فرص الإرتقاء الوظيفي (الأفقي و الرأسي) أمام العمالة النسائية .

ثالثاً: حول أفضل آليات تنفيذ نمط التدريب التحويلي التنموي في ظل ظروف الحاضر أظهرت نتائج الدراسة الآليات التالية :

١- التدريب من خلال العمل ضمن فرق العمل .
٢- المزاوجة بين التعليم و التدريب .
٣- إستحداث برامج للتعليم المستمر .
٤- تجديد برامج بعض التخصصات لتصبح أكثر معاصرة وواقعية .
٥- إيجاد برامج تدريبية متعددة العلوم .
٦- إستحداث برامج للتدريب التعاونى .
٧- إستحداث برامج للتدريب عن بعد .

و في ظل المستقبل أضافة النتائج الآليات التالية :

- إستحداث برامج للتدريب الذاتي .
- إستحداث برامج تدريبية شاملة لأكثر من تخصص .

د- التوصيات و آليات العمل :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج توصى الباحثة بما يلي :

١- على الإدارة العامة للتدريب بوزارة المعارف ؛ كونه وزارة تهتم بالتربية و التعليم ؛ الإهتمام بعملية التدريب التحويلي النسائي من خلال التعرف على واقع البرامج التدريبية القائمة و مدى ملائمتها لمتطلبات و إحتياجات سوق العمل المحلي .

٢- العمل على دمج فلسفة التدريب التحويلي خلال مراحل التأهيل الأولية للعمالة النسائية ، على أن التدريب التحويلي في المراحل اللاحقة للإعداد الأولى من أكثر الأشكال فائدة لتحقيق هدف المواءمة بين المخرجات التربوية و العمالة على المدى القريب .

٣- أن يقوم معهد الإدارة العامة ، و وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية بالتعاون مع الإدارة العامة للتدريب بوزارة المعارف على تحديث آليات و أساليب التدريب لبرامج التدريب النسائي القائمة .

٤- العمل على زيادة مستوى الوعي لدى واضعى الخطط الإستراتيجية في مؤسسات العمل بأهمية التدريب التحويلي المؤسسي لتطبيق نهجه و آلياته في محيط العمل و ذلك من خلال تعاون أجهزة الإعلام مع مؤسسات التدريب .

٥- على الإدارات التربوية في إدارات التعليم بالمناطق و المحافظات الأخذ بنهج التدريب التحويلي و نشر الثقافة التحويلية في ممارساتها بين أفرادها .

٦- العمل على تكثيف الجهود و تكاملها بين مؤسسات العمل و المؤسسات التربوية لجعل عملية إعداد العمالة النسائية عملية مستمرة و فعالة في توفير قوى عمل تستطيع التعامل مع الخطاب المعاصر لسوق العمل المحلي .

٧- ضرورة إستثمار إدارات التدريب في الجهات المعنية من تجارب برامج التدريب التى ينفذها معهد الإدارة العامة ، و مراكز التدريب التابعة للغرف التجارية ، و مراكز خدمة المجتمع بالجامعات ، و كذلك المراكز التابعة لوزارة العمل و الشؤون الإجتماعية في تحديد جدوي هذه البرامج للعمالة النسائية و سوق العمل و مدى إقترابها من نهج التدريب التحويلي الفعال .

٨- أن يكون للجنة العليا لسياسة التعليم دور فعال من خلال لجانه المتفرعة لحل المشكلات و تذليل الصعوبات التى تعترض سير المؤسسات التربوية للأخذ بنهج فلسفة التدريب التحويلي .

٩- أن يولى نائب وزير المعارف لشؤون تعليم البنات الإهتمام علىأعلى المستويات في توجيه المساعدات الفنية و الإستشارية لمؤسسات العمل للقيام بتدريب الموظفين أثناء العمل .

١٠-أن يقوم أساتذة الجامعات التى تعنى بهذا الشأن و كذلك مراكز البحوث في الجامعات و في معهد الإدارة و في مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم و التقنية و مكتب التربية العربي لدول الخليج بإجراء دراسات مجتمعية من أجل الكشف عن معوقات تحديث العملية التدريبية النسائية بالمملكة العربية السعودية و وضع تصورات لحلها و القضاء على مسبباتها .

١١-تشجيع المبادرات التى أخذت بفلسفة التدريب التحويلي و تطبيقه في المجتمع السعودي ، مع تقديم الدعم المالي و الإستشاري لها بتوصيات من اللجنة العليا للسياسة التعليمية ، بالإضافة إلى تسهيل الإجراءات التنفيذية الضرورية للقيام بها .

١٢- التوسع في برامج التدريب لترسيخ أو إعادة تدريب المخرجات التعليمية نحو الأعمال المتوفرة ، أو التى يتوقع إستحداثها ، في ضوء دراسات إستشراف مستقبل سوق العمل النسائي ، و ذلك بإتاحة الفرصة للقطاع الخاص القيام بمهام التدريب وفق الضوابط التى تحددها إستراتيجية السياسة التعليمية بالمملكة .

١٣-على اللجنة العليا لسياسة التعليم بالمملكة الإهتمام بتشجيع المؤسسات البحثية ، و كذلك مؤسسات التدريب في القطاعين العام و الخاص بهدف فتح مجالات مهنية أكبر في سوق العمل النسائي .

هـ - مقترحات الدراسة :

من خلال الإطار النظرى للدراسة ، و ما جاءت به نتائج الدراسة الميدانية في حدود الدراسة ، فإن الباحثة وجدت أن هناك ضرورة لعرض مجموعة من المقترحات التالية :

١-إجراء دراسات تختص بالكشف عن مدى إنتشار ثقافة التدريب التحويلي و ممارساته داخل البيئة التربوية السعودية في قطاعى البنين و البنات .

٢-القيام بدراسات تبرز الإجراءات اللازمة لتطبيق التدريب التحويلي بشكل مثمر داخل جهاز تربوي معين أو منظمة تربوية محددة .

٣- إجراء دراسات تكشف عن جدوى البرامج التدريبية التحويلية القائمة في إستثمار طاقات قوى العمل في البيئة المحلية و خاصة لقوى العمل النسائي .

٤-القيام بدراسات تحدد مدى تناغم البرامج التدريبية النسائية القائمة مع متطلبات سوق العمل المحلي .

٥-إجراء دراسات تحدد المشكلات و الصعوبات التى تعترض سير التدريب التحويلي و الأخذ الفعال بفلسفته داخل المؤسسات التربوية ، و وضع تصورات لحل هذه المشكلات و تذليل الصعوبات .

٦- عمل دراسة تكشف عن مدى إستفادة الموظفات في سوق العمل النسائي السعودي من البرامج التدريبية التى إلتحقن بها ، و عن مدى تأثيرها على أعمالهن . و في المقابل عمل دراسة توضح مدى إستفادة العاطلات من البرامج التعليمية المطروحة ، و مدى تأثيرها على مستقبلهن الوظيفي .

٧- إجراء دراسة لمتابعة تنفيذ خطط التدريب المنظم في المؤسسات التدريبية و تقويمها .

٨- تقديم دراسة تعبر عن مجمل الأنشطة في الإدارة العامة للتدريب بوزارة المعارف إلتزاماً بمفاهيم إدارة التدريب التحويلي .

و أخر دعوانا أن الحمدلله رب العالمين